Die Kleiderablage in kaufmännischen und wirtschaftlichen Betrieben.

Eine Prüfung des Rechtsschutzes der vom Arbeitnehmer in die Betriebsräume eingebrachten Sachen.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Hohen juristischen Fakultät der Universität Marburg

vorgelegt

von

Georg Schroeter
Kammergerichtsreferendar.

Referent: Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

Marburg 1925.

Buchdruckerei Julius Schröder, Kirchhain (Bez. Cassel).

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Dem treuen Freunde meines Elternhauses, meinem lieben Gönner

Erich Fischer

Direktor der Allg. Treuhand-Akt.-Ges. Berlin
in steter Dankbarkeit gewidmet.

Inhaltsübersicht.

§ 1. *Einleitung.*
§ 2. *Hauptteil I.*
Geschichtlicher Ueberblick über den Arbeitnehmerschutz:
a) In Rom.
b) Im deutschen Recht.
§ 3. *Hauptteil II.*
Der Arbeitnehmerschutz in der Gegenwart:
a) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschaffung einer Kleiderablage.
I. Durch Gesetz.
II. Tarifverträge.
III. Arbeitsordnungen.
IV. Besondere Abreden.
V. Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte:
1. Der Begriff von Treu und Glauben, seine Anwendungsmöglichkeit auf den vorliegenden Fall.
2. Die Fürsorgepflicht als Folge des Grundsatzes von Treu und Glauben.
3. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, eine Hilfsleistung aus dem Arbeitsvertrage.
4. Das Maß der Fürsorgepflicht.
5. Haftung für Vorsatz und Fahrlässigkeit.
6. Mitwirkendes Verschulden.
b) Beweislast und Gerichtszuständigkeit.
§ 4. *Schlußbetrachtungen.*
Zusammenfassung.

§ 1.

Einleitung.

Bereits in den letzten Kriegsjahren, besonders aber in den dieser Zeit nachfolgenden Inflationsmonaten, machte sich in fast allen Betrieben — wohl als Folge der großen Wirtschaftsnöte, der ungeheueren Teuerung und nicht zuletzt wegen der stark gesunkenen Moral, die vielleicht auch auf manche das Eigentum des Einzelnen verneinende Parteiprogramme zurückzuführen war, — eine Zunahme der Eigentumsdelikte bemerkbar. Besonders häufig zeigten sich diese Diebstähle bei den gewerblichen oder kaufmännischen Betrieben in den Kleiderablagen, in denen der Angestellte oder Arbeiter Kleidungsstücke, die er während der Arbeitszeit nicht benötigte, häufig aber auch Fahrräder, Schmucksachen und andere Kostbarkeiten ablegte; wenn er sie nach Schluß der Arbeitszeit abholen wollte, fand er sie nicht mehr an Ort und Stelle vor.

Um so begrüßenswerter ist es, wenn Magistratsrat *Dr. Schalhorn* am Schlusse seines Aufsatzes „Aus der Kriegspraxis des Gewerbegerichts Berlin" (Gew. und Kaufm. G. 23. Jg. Spalte 174) die Frage auftauchen läßt, ob es nicht zweckmäßig sei, für größere Betriebe von Seiten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben eine Verwahrungspflicht oder zu mindestens eine stärkere Bewachungspflicht einzuführen. Schalhorn bedauert es, daß diese Frage zur Zeit noch von den in Frage kommenden Stellen verneint worden sei, und daß sie s. E. durch Vereinbarungen zwischen den Organisationen zu klären und im Sinne eines verstärkten Garderobenschutzes zu regeln sei. (Vgl. auch Schalhorn in Gew. und Kaufm. G. 24. Jg. Spalte 27, wo Schalhorn eine m. E. von praktischen Gesichtspunkten aus in den Grundzügen richtige Lösung der Frage gibt).

Bevor auf die Frage, welchen Schutz gegen diese Art von Vermögensbeschädigung der Arbeitnehmer nach den heute gelten-

den Rechtssätzen findet, eingegangen werden soll, erscheint es zweckmäßig, vorher diese Frage erst vom geschichtlichen Standpunkt aus zu untersuchen, um festzustellen, wie im Laufe der Zeiten die Arbeitnehmer gegen Diebstähle, die sich während der Arbeitszeit im Betriebe ereigneten, geschützt waren. —

§ 2.

Hauptteil 1.

a.

In Rom kannte man noch keine besonderen Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer. Der Hauptgrund hierfür ist wohl darin zu suchen, daß der Römer sich zur Erledigung seiner Arbeiten der Tätigkeit von Sklaven bediente, die nicht Subjekt, sondern Objekt des Arbeitsverhältnisses waren. Der Sklave vermietete nicht selbst seine Arbeitsleistung, sondern wurde von seinem Herrn vermietet; auch kam es hier und da vor, daß Freigelassene die Arbeit verrichten mußten. Man kann in diesen Fällen kaum von einem „Arbeitsvertrage" im heutigen Sinne des Wortes sprechen, denn der römische Sklave stand einem Tiere gleich, das keinen Willen hatte, der Freigelassene dagegen mußte sich oft als Dank für seine Freilassung lebenslänglich zu Dienstleistungen verpflichten. Dem eben angeführten Dienstvertrage fehlt also der bedingungslose beiderseitig freiwillige Abschluß; es stehen sich hier nicht zwei gleichwertige, freie Vertragsparteien gegenüber. Man vertrat in Rom den Standpunkt: „Lohnarbeit macht den Geist unfrei und erniedrigt ihn." (Aristot. Pol. 5-8-2, Cicero de. off. 1, 42). Und so ist es zu erklären, daß dem freien Römer jede Lohnarbeit, jede Arbeit die gegen Entgelt geleistet wurde, seiner nicht würdig schien und daher von ihm abgelehnt wurde. Diese Auffassung behielt umso länger Platz, als ja Sklaven reichlich vorhanden waren, deren sich der freie Römer zu seiner Arbeit bedienen konnte.

Fand sich nun doch einmal ein freier Römer bereit, Dienste zu leisten, so handelte es sich in diesen Fällen nur um Dienste höherer Art (operae liberales) — ich denke hier an Ärzte, Lehrer, Advokaten — die unentgeltlich geleistet wurden. Hier lag ein „mandatum", ein Vertrag, vor, der wohl zur Arbeitsleistung, nicht aber auf der anderen Seite zur Zahlung eines Entgelts

verpflichtete. Erst später konnte man aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten heraus für Dienste höherer Art ein Entgelt fordern, das hier den Namen Ehrensold (honorarium) trug, sich also auch hierin von dem einfachen Lohn „merces" unterschied; dieses Entgelt konnte jedoch in strittigen Fällen nicht mit der gewöhnlichen Kontraktsklage eingeklagt werden, sondern der Kläger forderte seinen Ehrensold durch die „extraordinaria cognitio".

Diesen Verträgen standen als Verträge, durch die niedrigere Arbeiten zugesagt wurden, die „locatio conductio operis" und die „locatio conductio operarum" gegenüber. Bei dem ersten Vertrage, der dem heutigen Werkvertrage entspricht, wurde der Erfolg der Dienste geschuldet, während bei dem zweiten unserem heutigen Dienstvertrage entsprechenden Vertrage lediglich das Tätigwerden als solches bedungen war. Bei diesem Dienstvertrage, der „locatio conductio operarum", war der Sklave nur Gegenstand des Arbeitsvertrages, er war, wie oben bereits erwähnt, nicht dem Gegenkontrahenten ebenbürtig; er stand einem Tier oder einer Sache gleich. Man kann also hier eher von einer Sachmiete (locatio conductio rei) als von einem Dienstvertrage sprechen. *Oertmann* (Deutsches Arbeitsvertragsrecht, § 9) nennt diesen Vertrag sehr richtig „ein Gebrauchsüberlassungsgeschäft hinsichtlich einer sachlichen Kapitalkraft".

Bei einer solchen Lage auf dem römischen Arbeitsmarkt ist es nur zu verständlich, daß der Römer gar kein Interesse an der Person des einzelnen Arbeitnehmers, geschweige denn an irgendwelchen Arbeiterschutzbestimmungen hatte.

b.

Im deutschen Rechte dagegen, in dem der Arbeitsvertrag sich aus dem Treudienst-Vertrage, dessen früheste Form die Vasallität, das Treuverhältnis zwischen Vasallen und Fürsten war, entwickelt hatte, lagen die Dinge für die Arbeitnehmer günstiger. Der Treudienstvertrag war eine Selbsthingabe unter eine fremde Macht, bei der persönliche Freiheit, Schutz und Unterhalt zugesagt werden mußten. Als Gegenwert wurde Leistung von Arbeit, Gehorsam und Treue versprochen. (Handwörterbuch der Staatswissenschaften I, S. 1164; Oertmann, Seite 38, § 9; Gierke Festschrift für Brunner 1914 S. 40 ff. und Dt. Priv. R. III S. 590 ff.). Dieser Vertrag ist mehr als personenrechtlicher Vertrag anzusehen; er wandelte sich aber in dem

Augenblicke in einen Dienst- oder Schuldvertrag um, in dem an Stelle des Schutzes etc. oder neben ihn ein festes Entgelt, das zum Teil aus Geld, zum Teil aus vererblichen Rechten an Grundstücken bestand, trat: dann standen sich Dienstleistungen auf der einen, Entgelt auf der anderen Seite gegenüber, die Voraussetzungen eines Dienstvertrages waren also gegeben.

So entwickelten sich im deutschen Rechte nach und nach die verschiedensten Arten von Dienstverhältnissen, wie Verträge der Handlungsgehilfen, der Dienstboten, der Handwerker, Bergarbeiter und andere mehr. In diesen Verträgen blicken noch die alten Grundzüge des Treudienstvertrages durch, denn vom Arbeitnehmer wird noch Treue gefordert, während der Dienstherr auch Schutz zu gewähren hat. Es findet sich z. B. noch in der alten Gesindeordnung von 1810 die Vorschrift, daß die Dienstherrschaft in dem Falle, daß sich ein Dienstbote im Dienst eine Krankheit zuzieht, für Kur- und Pflegekosten Sorge zu tragen hat.

Teils hat jedoch die vorschreitende Zeit, teils das zunehmende Selbstbewußtsein der arbeitenden Bevölkerung für Abschaffung dieses Schutzes, der dem Dienstverhältnis einen zu familiären Charakter verlieh, gesorgt. Der dem heutigen Arbeitsrecht zu Grunde liegende Schutzgedanke hat mit dem Schutzgedanken des alten germanischen Treudienstvertrages m. E. nicht das Geringste mehr zu tun; denn dieser hatte zur Voraussetzung eine ständige Aufnahme des Arbeitnehmers in die Wohnung des Arbeitgebers, was wohl heutzutage nur noch auf die Dienstboten, nicht aber für den allergrößten Teil der anderen Arbeitnehmer zutrifft.

„Das erste umfangreiche Gesetzgebungswerk der neueren Zeit, das Allgemeine Landrecht für die preußischen Staaten von 1794 ließ vorhandenes Dienstsonderrecht bestehen; soweit es Bestimmungen über die Dienstverhältnisse von Arbeitnehmern, wie die zwischen Landbewohnern und Gutsherrschaft, zwischen Gesinde, Gesellen, Lehrlingen, Schiffsmannschaften und den Arbeitgebern enthielt, schloß es sich an das bestehende Recht an. Die außerhalb dieser Rechtsverhältnisse vorkommenden Verträge ruhten auf römisch-rechtlicher Grundlage, nur war die Auffassung, daß der Arbeitsvertrag ein Mietsverhältnis darstelle, aufgegeben, und die Unterscheidung zwischen körperlicher niedriger und geistiger höherer Arbeit weggefallen.

Inzwischen war von Frankreich eine veränderte Rechtsanschauung und volkswirtschaftliche Lehre ausgegangen. Das Naturrecht des 18. Jahrhunderts nämlich und die Nationalökonomie der Physiokraten und Adam Smiths hielten die bestehenden Gewaltverhältnisse der Arbeitgeber über die körperlichen und geistigen Arbeitnehmer für rechtswidrig und volkswirtschaftlich schädlich. Nach ihrer Ansicht sollte allein freie Arbeit dem Rechte entsprechen und sie allein geeignet sein, Landwirtschaft, Handel und Gewerbe zu fördern. Unter diesem Einfluß entstand der sogenannte „freie Arbeitsvertrag".

Auf diese Anschauung hat z. B. der Code Civil aufgebaut und die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag im wesentlichen freier Parteivereinbarung überlassen. Unter Zugrundelegung dieser Ansichten vollzog sich die rechtliche Umgestaltung des Arbeitsvertrages im Laufe des 19. Jahrhunderts in fast allen europäischen Staaten, insbesondere in Deutschland. Freilich brachte der freie Arbeitsvertrag nur eine theoretische Gleichberechtigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; die wirtschaftliche Abhängigkeit der einen von den anderen war damit nicht aus der Welt geschafft. Denn der Arbeiter hatte nur das zum Leben, was er von seiner Hände und seines Geistes Arbeit erwarb. So mußte er, um existieren zu können, zu allen Bedingungen, die ihm vorgeschlagen wurden, Arbeit annehmen. Das theoretisch freie Arbeitsverhältnis wurde also oft zu einem wirtschaftlichen Gewaltverhältnis. Sozialreformische Bestrebungen drangen daher auf Umgestaltung des freien Arbeitsvertrages in ein sozialrechtliches Dienstverhältnis: es mußte nicht nur für Arbeitsbeschaffung gesorgt werden, Arbeitskraftüberschreitungen, übermäßige Anforderungen, Vereinbarungen von Hungerlohn und Entziehung des erworbenen Lohnes mußten verhindert, der Zusammenschluß der Arbeitnehmer zur Gestaltung besserer Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Die pekuniäre Sicherheit und wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers während Krankheit, Invalidität und Alter sowie bei sonstigen Wechselfällen des Lebens war zu garantieren." (Jadesohn, a. a. O.)

Das Bürgerliche Gesetzbuch hat den Arbeitsvertrag in dieser Hinsicht ziemlich dürftig behandelt; nur wenige schutzrechtliche Bestimmungen sind darin enthalten. Sie wurden durch andere Gesetze, zum Teil erst später, zum wesentlichen Teil erst nach der November-Umgestaltung 1918 ergänzt.

Es ist daher begreifenswert, wenn in der Reichsverfassung vom 11. 8. 1919 die Reichsregierung die Arbeitskraft dem besonderen Schutze des Reiches unterstellt und versprochen hat, ein einheitliches Arbeitsrecht zu schaffen (Art. 157). Bisher ist man leider auf dem Gebiete der Teilgesetzgebung immer fortgeschritten, die Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht ist immer größer geworden.

Alle in der Gewerbeordnung, im Handelsgesetzbuch oder im Bürgerlichen Gesetzbuch bestehenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen haben jedoch lediglich die Erhaltung von Leben und Gesundheit, Religion und Sittlichkeit zum Ziel, ohne einem materiellen Schutze Rechnung zu tragen.

§ 3.

Hauptteil 2.

a.

Im Folgenden soll nur ein Teil dieses materiellen Schutzes herausgegriffen werden: die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Beschaffung einer Kleiderablage und die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses sollen geprüft werden.

Wenn im Folgenden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesprochen werden wird, so sollen der Dienstberechtigte und der Dienstverpflichtete des B. G. B., sowie der speziell gewerbliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer und schließlich Prinzipal und Angestellter im Sinne des Handelsrechts insgesamt mit diesen Begriffen bezeichnet werden. Von allen diesen Kategorien werden jedoch die Angestellten ausgenommen, die sich neuerdings unter dem Begriff „höherer Angestellter" zu regen beginnen (z. B. Filialleiter, Direktor, Oberingenieur, Bankdepositenkassenleiter); denn es wird im wesentlichen darauf ankommen, die Auslegung des Arbeitsvertrages auf das Verhältnis des sozial Starken zum sozial Schwachen abzustellen, und es würde nicht im Sinne des Rechts und der sozialen Ordnung sein, den Begriff des sogenannten „höheren Angestellten" mit dem des Arbeitnehmers, der typisch als sozial schwach in die Erscheinung tritt, zu verquicken.

Soweit die Beschaffung einer Kleiderablage in Frage kommt, ist der Arbeitgeber hierzu nur einem solchen Arbeitnehmer gegen-

über verpflichtet, mit dem er sich in einem Arbeitsverhältnisse befindet. Ein Arbeitsverhältnis kann nur durch einen Vertrag begründet werden. Arbeitsvertrag ist nach *Jadesohn* (Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Band 2 Seite 25) „ein Rechtsverhältnis, durch das der Arbeitnehmer sich dem Arbeitgeber gegenüber in persönlich-wirtschaftlicher Abhängigkeit zu einer Leistung und dieser zu der der Leistung entsprechenden Gegenleistung verpflichtet." (Vgl. Oertmann a. a. O. § 3). Es ergeben sich also als Hauptverpflichtungen aus dem Arbeitsvertrage: für den Arbeitnehmer die Pflicht, seine Arbeit zu leisten, für den Arbeitgeber, den vereinbarten Lohn zu zahlen.

In zweiter Linie wird der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt durch:

1. Gesetz.
2. Tarifverträge.
3. Arbeitsordnungen und sonstige Betriebssatzungen.
4. Besondere Abreden.
5. Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte.

Das innere Verhältnis, in dem diese einzelnen Bestimmungen zu einander stehen, zu prüfen, würde zu weit führen, zumal besonders hierüber viele Streitigkeiten bestehen.

1. Gesetz.

In den einschlägigen Gesetzen befindet sich keine ausdrückliche Regelung der Frage, ob den Arbeitgeber rechtlich die Pflicht trifft, eine geeignete Möglichkeit zur Aufbewahrung der Kleidungsstücke, Fahrräder und Kostbarkeiten etc. des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit bereit zu halten. Als einzige Ausnahme bestimmt der § 15 der vorläufigen Landarbeitsordnung (R. G. Bl. 1919 S. 111), daß die Wohnung der ledigen Arbeiter einen verschließbaren Schrank haben soll.

§§ 618 BGB., 62 HGB., 120 RGO., und entsprechende Bestimmungen in anderen Nebengesetzen und Verordnungen.

Nach § 618 B. G. B. hat der Dienstberechtigte die Pflicht, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Im Absatz 2 des § 618 B. G. B. ist dem Dienstberechtigten eine weitere Pflicht für den Fall der Aufnahme des Dienstver-

pflichteten in die häusliche Gemeinschaft auferlegt; hier sind Anordnungen zu treffen, die mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich erscheinen. § 619 B. G. B. erklärt diese Verpflichtungen für unabdingbar.

Ein Gleiches wird im § 62 H. G. B. für das Dienstverhältnis zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen bestimmt.

Nach § 120 a R. G. O. sind die Gewerbeunternehmer verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften, so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet.

Im Absatz 2—4 sind weitere Einzelheiten geregelt.

Gemäß § 120 b sind die Gewerbeunternehmer verpflichtet, diejenigen Einrichtungen zu treffen und zu unterhalten und diejenigen Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter im Betriebe zu erlassen, welche erforderlich erscheinen, die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes zu sichern.

Auch Absatz 3 ist erwähnenswert, denn er bestimmt, daß in Anlagen, deren Betrieb es mit sich bringt, daß die Arbeiter sich umkleiden und nach der Arbeit sich reinigen müssen, ausreichende, nach Geschlechtern getrennte Ankleide- und Waschräume vorhanden sein sollen.

Zu erwähnen sind ferner noch einige Bestimmungen aus verschiedenartigen Nebengesetzen, deren Inhalt den oben angeführten Gesetzen ähnlich ist: Bekanntmachung vom 17. 2. 1907 betr. Zigarrenherstellung, § 5: Kleidungsstücke, welche während der Arbeitszeit abgelegt werden, sind außerhalb der Arbeitslager oder Trockenräume aufzubewahren. Innerhalb dieser Räume ist die Aufbewahrung nur dann gestattet, wenn sie in ausschließlich dazu bestimmten verschließbaren Schränken erfolgt. Die letzteren müssen während der Arbeit geschlossen sein. — Bekanntmachung betr. die Einrichtungen und Betriebe der Buchdrucker und Schriftgießer (R. G. Bl. 1908 S. 654 Nr. 3549 und Bekanntmachung vom 31. 7. 1897 I, 11): Kleidungsstücke, welche während der Arbeitszeit abgelegt werden, sind außerhalb der Arbeitsräume aufzubewahren; innerhalb dieser ist die Aufbewahrung nur dann gestattet, wenn dieselbe in verschließbaren oder mit einem dicht schließenden Vorhange versehenen, gegen das Ein-

dringen von Staub geschützten Schränken erfolgt. Die letzteren müssen während der Arbeitszeit geschlossen sein. Vgl. noch Hausarbeitsgesetz § 6 Nr. 1, Seemannsordnung § 50, 6: Die Schiffsmannschaft hat an Bord . . . Anspruch auf einen, ihrer Zahl und der Größe des Schiffes entsprechenden, nur für sie und ihre Sachen bestimmten, wohlverwahrten und zu lüftenden Logisraum.

Weiterhin ist noch § 13 der Bekanntmachung vom 6. Mai 1908 betr. die Herstellung von Bleiakkumulatoren zu nennen, der die Bestimmung enthält, daß der Arbeitgeber dafür zu sorgen habe, daß während der Zeit, wo die Arbeitskleidung sich nicht im Gebrauche befindet, diese an den dafür bestimmten Plätzen aufbewahrt werde. Vgl. weiterhin Bekanntmachung vom 26. 5. 1903 betr. Herstellung von Bleifarben etc. § 17 Absatz 2; Bekanntmachung vom 22. 10. 1902 betr. die Einrichtung von Roßhaarspinnereien etc. § 14 Absatz 2; Bekanntmachung vom 16. 6. 1902 betr. die Einrichtung etc. der Bleihütten § 17. Weiterhin sind noch derartige Vorschriften erlassen, und zwar für Bäckereien und Konditoreien, Rohzuckerfabriken und Raffinerien, Zündholzfabriken, Gast- und Schankwirtschaften, Steinbrüche und Steinhauereien, Thomasschlackenmühlen u. a. m.

In allen den angeführten Bestimmungen wird jedoch nur für den Schutz des leiblichen und sittlichen Wohlbefindens der Arbeitnehmer Sorge getragen, ein besonderer Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers wird nicht bezweckt. Durch den in den obigen Bestimmungen erwähnten Schutz der Kleidungsstücke ist nicht das Eigentum des Arbeitnehmers gesichert, vielmehr beruht dieser Schutz in der Hauptsache auf hygienischen, vielleicht auch sittlichen Beweggründen: durch Sauberkeit der Kleidung soll eine Infektion der Arbeitnehmer verhütet werden. *Schalhorn* gibt seine Meinung auch dahingehend ab, daß in den getroffenen Bestimmungen über die Aufbewahrung der abgelegten Kleider nur ein Schutz der Gesundheit der Arbeiter und die Betriebssicherheit, nicht jedoch die Sicherung der Kleidungsstücke erreicht werden soll. Nicht zutreffend ist es aber, wenn Schalhorn weiter, um auch dieses Ziel zu erreichen, § 618 in analoger Anwendung auf abgelegte Kleidungsstücke ausdehnen will, weil dies mit der erforderlichen Hygiene in engem Zusammenhang stünde. (Schalhorn in Gew. und Kaufm. G. 24. Jg. Sp. 27 Abs. 1, ebenso R. Arb. Bl. 1918 Seite 455). Man erkennt schon ohne

weiteres, daß für eine extensive Auslegung bezw. analoge Anwendung des § 618 auf die hier fragliche Schutzpflicht kein Raum gegeben ist. Die geltende Schutzgesetze schützen höchstpersönliche Güter des Arbeitnehmers im Allgemeininteresse; für den Eigentumsschutz können sie sinngemäß auch durch weitgehendste Auslegung oder Analogie nicht in Ansatz gebracht werden.

Richtig lehnen auch die folgenden Urteile eine in der fraglichen Linie liegende analoge Anwendung des § 618 ab: Urteil der 9. Zivilkammer des Landgerichts II in Berlin aus den Gründen:

Es kann dahingestellt bleiben, ob auf den zur Entscheidung stehenden Fall allein die Bestimmungen des B. G. B. über den Dienstvertrag §§ 611 ff. insbesondere § 618 B. G. B. Anwendung finden, oder auch die Vorschriften der §§ 120 a, 120 c G. O., da aus beiden Gesetzesquellen eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Aufbewahrung der Effekten des Arbeitnehmers nicht herzuleiten ist. Der § 618 B. G. B. auferlegt dem Arbeitgeber nur die Fürsorgepflicht hinsichtlich des Lebens, der Gesundheit, der Religion und der Sittlichkeit seiner Arbeiter, besagt dagegen nicht, daß der Dienstherr auch für die Sicherheit der Sachen seiner Leute aufzukommen und diese insbesondere unter sicheren Verschluß zu nehmen hat. Ebenso treffen die entsprechenden Bestimmungen der G. O. § 120 a—c Vorkehrungen lediglich zum Schutze des Lebens, der Gesundheit, des Anstandes und der Sittlichkeit der gewerblichen Arbeiter, dagegen nicht hinsichtlich der vom Arbeitnehmer mitgebrachten Sachen . . . . Bei gewöhnlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen . . . . . behält es . . . . . *bei den zu einer ausdehnenden Auslegung keinen Anlaß bietenden Spezialvorschriften des § 618 B. G. B. und der §§ 120 a—c der G. O. sein Bewenden.* Eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Sachen seiner Leute findet bei diesen gewöhnlichen Dienstverträgen weder in den angezogenen Gesetzesbestimmungen noch in den sonstigen Bestimmungen des B. G. B. oder der G. O. über den Dienst- oder Arbeitsvertrag eine Stütze . . . (Bl. für Rechtspflege im Bez. d. Kam. G. 24. Jg. Nr. 8/9, 95. Entsch. v. 17. 5. 1913).

Urteil desselben Gerichts:

aus den Gründen:

Der § 618 B. G. B. verpflichtet den Dienstberechtigten, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu

unterhalten, und Dienstleistungen so zu regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als es die Natur der Dienstleistung gestattet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bezieht sich daher nach dieser Bestimmung nicht auf das Eigentum der Dienstverpflichteten. *Diese auch darauf auszudehnen, würde offenbar dem Gesetze widersprechen.* (Bl. für Rechtspflege im Bezirk des Kammergerichts, 24. Jg. Nr. 8/9, 95. Entscheidung vom 4. 6. 1913).

Beide Entscheidungen, deren zitierte Stellen die zu weit gehende Auslegung des § 618 zutreffend ablehnen, sind im übrigen m. E. hinsichtlich der weiteren Ausführungen, die zu einem die Schutzverpflichtung schlechthin ablehnenden Ergebnis führen, nicht richtig. (Vgl. auch Urteil des G. G. Mannheim vom 6. 2. 1906 in Baum, Handbuch für Gew. und Kaufm. G., 665: Urteil im Ergebnis übereinstimmend, jedoch nicht ganz so klar).

Man kann jedoch nicht in den Fällen, in denen vom Schutze der Kleidungsstücke des Arbeitnehmers die Rede ist, einen allgemeinen Rechtssatz dafür herleiten, nach dem der Arbeitgeber verpflichtet sein soll, ebenso für das Eigentum seiner Arbeitnehmer, wie für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit zu sorgen.

Die Literatur hat die strikte Frage: Hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutze gegen das Abhandenkommen bezw. das Beschädigtwerden der vom Arbeitnehmer im Bereich der Arbeitsstätte abgelegten Sachen zu treffen — nur in wenigen Fällen aufgeworfen, und, wo sie es getan hat, die Antwort ohne Begründung oder mit unzureichender, juristisch meist unhaltbarer Begründung erteilt.

Staudinger schreibt in seinem Kommentar zu § 618: „ . . Ersatz abhandengekommener Sachen kann der beim Dienstherrn wohnende Dienstverpflichtete auf Grund des § 618 nicht verlangen . " (Komm. zum B. G. B. Anm. I e zu 618). Staudinger hat Recht, weil er sagt: „Auf Grund des § 618"; er hätte sich jedoch mit dieser selbstverständlichen Feststellung nicht begnügen dürfen. Er mußte nämlich, falls er auf die Frage einer sich möglicherweise ergebenden Ersatzpflicht überhaupt einging, — dies mußte er naturgemäß bei einer B. G. B.-Kommentierung im Rahmen des Dienstvertrages tun — die Untersuchung dieses Problems durchführen und feststellen, ob sich die in Frage stehende Ersatzpflicht nicht aus anderen Normen herleiten konnte. Es scheint aber aus der Struktur des zitierten Teiles hervorzu-

gehen, daß Staudinger die m. E. wichtigsten Wörter „auf Grund des § 618" nicht betont zu wissen wünschte, sondern an die Möglichkeit des Notwendigwerdens der Ersatzpflicht auf Grund anderer dem Dienst- bezw. Arbeitsvertrage zu ergänzenden Rechtsfolgen gar nicht dachte.

Brand sagt:

„ . . Der Prinzipal muß den Gehilfen Gelegenheit zur sicheren Unterbringung ihrer Garderobe (Hut, Mantel, Schirm, Bürorock und dergl.) bieten; vernachlässigt er diese Pflicht, so ist er den Gehilfen schadenersatzpflichtig. Doch genügt es, wenn er den Gehilfen z. B. einen verschließbaren Schrank oder ein solches Schrankfach oder einen unter besonderer Aufsicht stehenden besonderen Garderobenraum zur Verfügung gestellt hat . . . ." (Komm. zum H. G. B. zu § 62).

Leider führt Brand für seine Feststellungen, die er im ersten Satze trifft, keine Rechtsgründe an; doch kann man mit ihnen übereinstimmen. Im zweiten Satz behandelt er jedoch eine Materie, die man wohl in der Praxis dem billigen Ermessen unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des einzelnen Falles überlassen muß. M. E. läßt sich eine bindende praktische Norm, die ein für alle Male Gültigkeit haben soll, nicht aufstellen.

Luppe behandelt zunächst Gewahrsamsfälle, die z. B. vorliegen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Lohnbücher und Invalidenkarten übergeben hat. Dann fährt er fort:

„ . . . . . Anders liegt es in den Fällen, in welchen dem Arbeitnehmer gehörige Gegenstände sich in Räumen des Arbeitgebers, aber nicht in dessen Gewahrsam befinden, und hierbei verloren gehen oder beschädigt werden; so werden eigenes Werkzeug des Arbeitnehmers, Arbeits- und andere Kleidung, Fahrräder usw. von Angestellten im Büro, in der Werkstätte, auf dem Bau eingestellt, bei freier Wohnung vom Arbeitnehmer seine Habseligkeiten in die Wohn- und Schlafräume eingebracht. Hier haftet der Arbeitgeber nur, soweit ihm Vorsatz oder Fahrlässigkeit bei Beschaffung der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Einrichtungen nachzuweisen ist (schlechte Schlösser an Türen, oder an Werkzeugkasten, mangelhafte Bewachung des Baues, Büros usw.). Ebenso liegt es bei Sachbeschädigungen (Beschmutzung der Kleider, Zerstörung durch Säuren usw.), die dem Arbeitnehmer im Betriebe zustoßen . . . . "

Luppe scheint, wie aus dem Wortlaut seiner Ausführung zu entnehmen ist, eine Haftung des Arbeitgebers nur dann annehmen zu wollen, wenn er Einrichtungen der in Frage kommenden Art überhaupt getroffen hat und bei diesen Mängel vorliegen, auf die ein Abhandenkommen oder eine Beschädigung zurückzuleiten sein kann, mit anderen Worten: der Arbeitgeber haftet überhaupt nicht, wenn er keine Einrichtungen getroffen hat. Der Sinn würde sein, daß der Arbeitgeber, falls er Einrichtungen trifft, diese so zu treffen hat, daß sich der Arbeitnehmer voll und ganz auf sie verlassen kann. Der Arbeitnehmer weiß jedoch von vorne herein, daß er sich in dieser Hinsicht nicht auf den Arbeitgeber zu verlassen in der Lage ist, wenn dieser keine Einrichtungen trifft. Hier muß der Arbeitnehmer selbst für die Unterbringung seiner Sachen sorgen. Diese Auffassung müßte man sowohl aus wirtschaftlichen als auch rechtlichen Gründen ablehnen. Anzunehmen ist wohl, daß *Luppe* in seinen Ausführungen das Bestehen einer Verpflichtung des Arbeitgebers, Maßnahmen zum Schutze des Arbeitnehmereigentums zu treffen, voraussetzt. Man vermißt hier allerdings die rechtliche Begründung für die Entstehung dieser Verpflichtung. (Luppe in Elsters Lexikon des Arbeitsrechts, Seite 161).

Lotmar sagt:

„ . . . Die dem Arbeitgeber zu Gunsten des hausgenössischen Arbeitnehmers aufgegebenen Einrichtungen und Anordnungen sind nach dem Gesetz für die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Arbeitnehmers gebotene. Das Gesetz hat damit die zu treffenden Einrichtungen und Anordnungen nicht erschöpfen wollen; denn zweifellos hat der Arbeitgeber diejenigen Vorkehrungen zu treffen, die ausbedungen wurden, und diejenigen, welche nicht ausbedungen zu werden brauchten, weil sie selbstverständlich sind, sich aus den Umständen oder nach der Verkehrssitte als erforderlich ergeben. (So die Vorkehrungen für unversehrte Erhaltung der Effekten des Arbeitnehmers, namentlich zum Schutze gegen Feuer, Diebstahl und Witterung). Die dem Arbeitgeber unabdingbar (§ 619) obliegende Verpflichtung ist als vom Gesetz auferlegte eine gesetzliche und als an den Arbeitsvertrag (nebst Aufnahme in die Hausgemeinschaft) anknüpfende eine vertragsmäßige Verpflichtung. Daher ist ihre Nichterfüllung ein vertragswidriges Verhalten . . . “

Lotmar ist durchaus zuzustimmen, wenn er die Meinung vertritt, der Arbeitgeber habe auch diejenigen Einrichtungen zu treffen, „welche nicht ausbedungen zu werden brauchten, weil sie selbstverständlich sind, sich aus den Umständen oder nach der Verkehrssitte als erforderlich ergeben." Aus dem Inhalt dieser Worte, wie auch aus der Feststellung, daß die Verpflichtung als auch an den Arbeitsvertrag anknüpfend eine vertragsmäßige sei, ist zu entnehmen, daß *Lotmar* richtig annimmt, daß die Verpflichtung gleich beim Abschluß des Arbeitsvertrages entstehe. (Lotmar: Der Arbeitsvertrag I 664).

Staub schreibt im Kommentar zu § 62:

„ . . . Ueber die Fürsorge des Prinzipals für die seinem Handlungsgehilfen gehörigen Sachen, insbesondere Kleidungsstücke, trifft das H. G. B. keine Bestimmung. Nach diesen ist der Prinzipal an sich nicht verpflichtet, für gehörige Verwahrung der von den Gehilfen vor Dienstanfang abgelegten Kleidungsstücke zu sorgen (. . . .), namentlich dann nicht, wenn er ihnen verschließbare Kleiderschränke zur Verfügung stellt (. . . .). Anders, wenn er ihnen besondere Garderobenräume anweist; dann liegt in dieser Vorschrift die Uebernahme einer Verwahrungs- und Beaufsichtigungspflicht, aus der der Prinzipal dem Gehilfen haftet, es sei denn, er weise nach, daß ihn kein Verschulden trifft, (. . . .).

Auf Wertgegenstände dürfte sich freilich diese Haft im Zweifel nicht erstrecken. (. . .). Eine andere Frage ist es, ob der Prinzipal verpflichtet ist, die Arbeitskleidung seiner Angestellten gegen Feuersgefahr zu versichern. Diese Frage dürfte mindestens für Handlungsgehilfen im Regelfalle zu verneinen sein. (. . .). Ausführlich über vorstehende Fragen: Schalhorn und Erdel, Haftung des Arbeitgebers für eingebrachte Arbeiterkleidung, in Gew. und Kaufm. G. 24, 26."

Staub lehnt zunächst nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze eine Fürsorgepflicht des Prinzipals für die seinen Angestellten gehörenden Sachen ab; doch ist seine Behauptung, daß nach den allgemeinen Grundsätzen eine derartige Verpflichtung nicht gegeben ist, unmöglich als eine ausreichende Begründung des ablehnenden Standpunktes anzusehen.

Wenn der Arbeitgeber freiwillig — so ist die Meinung von Caspari (a. a. O.), der hier zitiert werden soll — verschließbare Kleiderschränke zur Verfügung stellt, so hat er damit ja schon —

allerdings freiwillig — eine gewisse Fürsorgepflicht übernommen und man wird doch nicht leugnen können, daß diese dann so weit gehen muß, daß die verschließbaren Schränke dann auch die erforderliche Sicherheit gewähren müssen. Es besteht mithin ein unlösbarer Widerspruch zwischen der Behauptung, es liege keine Verpflichtung vor und der Steigerung dieser Behauptung, insbesondere liege eine solche nicht vor, wenn verschließbare Kleiderschränke zur Verfügung gestellt seien. Ferner ist nicht einzusehen, warum Staub Fälle anders behandelt wissen will, in denen der Prinzipal dem Gehilfen einen besonderen Garderobenraum anweist. Staub macht hier unwillkürlich Unterschiede, zu deren Konstruktion er rein praktische Maßnahmen mit rechtlichen Folgen verquickt. Der Unterschied zwischen jenen Fällen und anderen liegt doch lediglich darin, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das eine Mal den Schrank zur Verfügung stellt, — wie das Zurverfügungstellen freiwillig geschieht, so ist auch die Benutzung freiwillig, d. h. es liegt auf beiden Seiten keinerlei Verpflichtung vor, — während das andere Mal zwar das Anweisen des Garderobenraumes auch freiwillig geschieht, die Benutzung dieses Raumes aber dem Arbeitnehmer durch die Anweisung vorgeschrieben ist. Staub übersieht hierbei, daß in dem Falle, in dem der Arbeitnehmer von dem ihm zur Verfügung gestellten Schranke Gebrauch macht, er sich, wenn anders das Zurverfügungstellen den Arbeitgeber über den Verlustfall exkulpieren soll, d. h. wenn diese Maßnahme überhaupt einen vernünftigen Sinn haben soll, in der gleichen rechtlichen Stellung als Träger des Verlustes dem Arbeitgeber gegenüber befindet, wie jener, der zwangsweise den Garderobenraum benutzt hat, in beiden Fällen, — wenn man vom Arbeitsvertrage und seinen Konsequenzen völlig abstrahieren will, — Verwahrung vorliegen; denn will man in der gewissermaßen zwangsweisen Benutzung eines Garderobenraumes die Uebergabe der Sachen erblicken, — und diese ist wohl das Kriterium, auf das Staub Unterschiede konstruierend wertlegt, so muß man das füglich auch in der freiwilligen Benutzung des Schrankes. Man könnte schließlich im zweiten Falle an einen Leihvertrag denken, etwa der Arbeitgeber verleihe den Schrank an den Arbeitnehmer. Aber auch diese Lösung würde zu einer offenbaren Unbilligkeit dem Arbeitnehmer gegenüber führen, schon deshalb, weil der Verleiher für den Fall, daß der — wenn auch verschließbare — Schrank

mangelhaft ist, lediglich Arglist zu vertreten hätte. Damit wäre zudem die Staubsche Behauptung in ihrer oben behandelten Form der Steigerung, insbesondere liege eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht mehr vor, wenn dieser verschließbare Schränke zur Verfügung gestellt habe, ziemlich gegenstandslos, denn von einem besonderen Nichtverpflichtetsein kann man — schon völlig abgesehen von dem Standpunkt, daß man nur entweder schlechthin verpflichtet oder schlechthin nicht verpflichtet sein kann — doch sicher nicht sprechen, wenn der Umstand, der das besondere Nichtverpflichtetsein begründen soll, in einer Einrichtung zu finden ist, bei deren Mangelhaftigkeit der Einrichter lediglich Arglist zu vertreten hat. Weitere Ausführungen in dieser Linie erübrigen sich, da, wie weiter unten zu zeigen sein wird, in beiden Fällen kein besonderer Verwahrungsvertrag geschlossen wird.

Daß das Abhandenkommen bezw. das Beschädigtwerden von Wertgegenständen, wenigstens so weit ihr Einbringen in die Arbeitsstätte nicht erforderlich ist, im allgemeinen besondere Rechtsfolgen nach sich ziehen wird, ist anzunehmen. (Staub, Komm. z. H. G. B., 364) (Caspary a. a. O.)

Verwahrungsvertrag.

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann ein ausdrücklicher Verwahrungsvertrag im Sinne des § 688 B. G. B. über die Kleidungsstücke des Arbeitnehmers vorliegen (Gew. und Kaufm. G. 12, 108). Oft kann jedoch von einer ausdrücklichen Vereinbarung abgesehen werden, oder es ergibt sich aus den Umständen, daß von beiden Parteien ein Verwahrungsvertrag beabsichtigt war: der Arbeitgeber läßt durch einen Angestellten gegen Ausgabe von Nummern oder Blechmarken die Kleidungsstücke des Arbeitnehmers in Empfang nehmen usw. (a. A. jedoch Landgericht I Berlin vom 24. 1. 1923: im Uebergeben einer Marke liegt kein Abschluß eines Verwahrungsvertrages; es soll hierdurch nur verhindert werden, daß Arbeiter, die z. B. ohne Rad zur Fabrik kommen, mit einem solchen die Arbeitsstätte verlassen.) Durch diesen Vertrag verpflichtet sich der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer übergebenen beweglichen Sachen aufzubewahren. Gleichzeitig trifft ihn die Verpflichtung, während der Aufbewahrungszeit die Sachen zu bewachen, denn nur so ist das Wort „verwahren" richtig ausgelegt (cf. röm. Recht: depositum est,

quod custodiendum . . . L. 1 pr. D 16, 3). Der Verwahrungsvertrag erfordert also auf der Seite des Verwahrers ein Tätigwerden. Ein Verwahrungsvertrag liegt daher nicht vor, wenn auf der Seite des Verwahrers die Obhut über die in Verwahrung genommene Sache in Fortfall kommt und nur die Bereitstellung von Räumen für den zu verwahrenden Gegenstand stattfindet, in denen der Arbeitnehmer selbstständig seine Sachen unterbringt oder aufhängt. (Vgl. Enneccerus I, 2 § 389 Anm. 3; Planck, Komm. z. § 688, Oertmann, Komm. z. § 688 Vorbem. 60; Crome, System des B. R. II S. 741; R. Arb. Bl. 1907 S. 445 u. a. m.)

Die Ansicht Staubs (Staub Komm. zum H. G. B. zu § 62, Anm. 5 a), nach der bereits ein Verwahrungsvertrag angenommen werden muß, wenn der Prinzipal seinen Angestellten besondere Garderobenräume zuweist, ist irrig, denn es bleibt hier die Frage zu klären, wer die Sachen in die angewiesenen Räumlichkeiten hineinbringt, ob Arbeitnehmer oder besonders hierzu Angestellter (ebenso irrig Düringer-Hachenburg zu § 62 Anm. 16; richtig: G. G. Berlin R. Arb. Bl. 907, S. 898).

Es ist richtig, wenn einige Gerichte es als grundlegend für den Rechtsstreit angesehen haben, ob ein Verwahrungsvertrag zwischen den Parteien bestehe oder nicht, und in ihren Entscheidungen diese Frage genau geprüft haben.

Urteil der 6. Kammer des G. G. Berlin (Gew. und Kaufm G. 14. Jg. Sp. 217):

— Der Kläger war am 28. September 1908 im Betriebe der Beklagten als Aushilfskellner gegen einen Tagelohn von 7 Mark beschäftigt. Er behauptet, daß ihm von dem stellvertretenden Oberkellner ein nicht verschließbarer Raum zum Aufbewahren der Garderobe angewiesen worden sei. Er habe seinen Ueberzieher im Werte von 55 Mark dorthin gehängt, ihn aber beim Nachhausegehen nicht mehr vorgefunden, sondern statt dessen einen anderen minderwertigen Ueberzieher. Er verlangt Schadenersatz in Höhe von 55 Mark. Die Klage ist abgewiesen.

Aus den Gründen:

Der Dienstpflichtige kann unbeschadet seines Anspruchs auf Vergütung die Dienstleistung ablehnen, wenn ihm kein geeigneter Raum für die notwendige Aufbewahrung von Kleidern während des Dienstes gestellt wird. Wenn er dies nicht tut, sondern den ihm angewiesenen Raum in Kenntnis seiner Beschaffenheit benutzt, so erklärt er sich mit der Aufbewahrungsart einverstanden

und kann daher einen Schadenersatzanspruch wegen etwaigen Verlustes, der lediglich durch die Art der Aufbewahrung, ohne besonderes Verschulden des Arbeitgebers im Einzelfalle entstanden ist, gegen den Arbeitgeber nicht geltend machen. So liegt der vorliegende Fall offensichtlich. Der Ueberzieher ist aus einem Raume weggekommen, zu dem, wie er wußte, auch andere Personen, insbesondere seine Kollegen, Zutritt hatten. Auch wenn der Raum verschlossen gewesen wäre, hätte der Zutritt den anderen Aushilskellnern, die ebendort ihre Sachen aufbewahrten, nicht verwehrt werden können. Ein Verwahrungsvertrag liegt nicht vor, auch nicht ein unentgeltlicher, weil die Sache weder dem Arbeitgeber noch einem Vertreter desselben, z. B. einem Garderobier, übergeben worden ist. (. . .).

Urteil der 1. Kammer des G. G. Berlin (R. Arb. Bl. 16. Jg. 455, Nr. 5):

Die Arbeiterinnen waren seitens der Beklagten genötigt, ihre Kleidungsstücke während ihres Aufenthaltes in der Wäschefabrik in einem Raume zu lassen, zu dem alle in dem Arbeitssaale befindlichen Personen (eine große Anzahl wechselnder Arbeitskräfte) und Dritte freien und unbeaufsichtigten Zutritt hatten. Es war weder ein Wächter vorhanden, noch sonst eine Aufsichtsmaßnahme getroffen. Bei diesem Sachverhalt muß ein stillschweigendes Inverwahrungnehmen der Kleidungsstücke der Angestellten seitens der Beklagten als vorliegend erachtet werden. Der in der Natur der Beschäftigung liegende Zwang zum Ablegen eines Teiles der üblichen Straßenkleidung des Personals in Verbindung mit dem Zwang, sich der Aufsicht über ihr Eigentum auf beträchtliche Zeit zu entschlagen, hat nach den zu Grunde zu legenden Regeln des Verkehrs eine Uebernahme der Sachen in Verwahrung zur Folge. Ein derartiges Verwahrungsverhältnis hat aber nach dem gesamten Vertragswillen der Parteien keine selbstständige wirtschaftliche oder rechtliche Natur, sondern gehört nach den Betriebsverhältnissen bei der Beklagten zu dem Dienstvertrage als dessen wesentlicher Teil. Wie man annehmen muß, daß der bei der Beklagten eintretende Gehilfe selbst ohne vorgängige Verständigung über die Garderobenordnung des Betriebes sich ihr in seinem Vertragswillen unterworfen hat und nicht berechtigt ist, sich dem Zwang der Ablegung seiner Kleidung im Ablegeraum nachher zu widersetzen, ebenso ist auf Seiten der Beklagten anzunehmen, daß sie jene Ordnung nur als

einen Teil der Gesamtheit aller Ordnungen ansieht, welche sie für das Verhalten der Arbeiter während der Arbeit und ihres sonstigen Aufenthaltes in den Fabrikräumen überhaupt getroffen hat und zum Inhalt des Dienstvertrages rechnet.

Aus diesem Standpunkt ergibt sich für die Entscheidung des Rechtsstreites . . . die Kennzeichnung der Verwahrung als einer nicht unentgeltlichen. Sie ist eine der Dienstvertragsleistungen der Beklagten gegenüber den Diensten der Klägerin. Vom Standpunkt der Verwahrung aus ist die Beklagte nach der Sachlage zweifellos haftbar für die abhandengekommenen Sachen, zumal sie eine genügende Bewachung derselben in jeder Hinsicht verabsäumt hat.

Urteil der 5. Kammer des G. G. Berlin (aus der Praxis des Gewerbegerichts Berlin. 156; Entsch. vom 14. 3. 07):

Der Kläger ist im Betriebe der Beklagten als Mechaniker beschäftigt. Er hat, wie die anderen Arbeiter, seine Kleidungsstücke während der Arbeitszeit stets in dem von der Beklagten dafür bestimmten Garderobenraum aufbewahrt. Dieser Garderobenraum besteht in einem aus Tuch hergestellten, nicht verschließbaren Verschlag, in einem von dem Fabrikraum der Beklagten nach dem meist unverschlossenen Treppenflur führenden Korridor. Dem Kläger sind am 15. 2. 1907 seine in der Garderobe verwahrten Kleidungsstücke und andere Sachen im Werte von angeblich 72 Mark entwendet worden.

Er nimmt die Beklagte auf Schadenersatz in Anspruch, weil der Diebstahl insofern auf deren Verschulden zurückzuführen sei, als die Lage der Garderobe eine unsichere, Diebstähle erleichternde, gewesen sei.

Die Beklagte bestreitet ihre Haftpflicht, da ihr die Sachen nicht übergeben seien.

Die Klage ist abgewiesen.

Aus den Gründen: . . . Ein vertraglicher Anspruch würde aber, wenn er nicht unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis herzuleiten wäre, im vorliegenden Falle nur aus einem Verwahrungsvertrage hergeleitet werden können. Der Verwahrungsvertrag setzt gemäß § 688 B. G. B. auch eine Uebergabe voraus. Eine solche Uebergabe liegt aber nicht in dem Hineinhängen von Sachen in eine Fabrikgarderobe, wenn dieselbe durch den Arbeiter selbst und nicht durch eine vom Arbeitgeber damit betraute Person erfolgt. (. . .).

Der Verwahrungsvertrag erfordert also immer eine Übergabe. Was unter Übergabe zu verstehen ist, ergibt sich aus den §§ 854, 929—931 B. G. B.

§ 701 B. G. B. (Analogie unzulässig).

§ 701 B. G. B. legt dem Gastwirt, der gewerbsmäßig Fremde beherbergt, die Verpflichtung auf, den Schaden zu ersetzen, den der Gast, wenn er im Betriebe des Gewerbes aufgenommen ist, durch Verlust oder Beschädigung eingebrachter Sachen erleidet.

Bereits im römischen Recht war die Haftung der caupones sehr streng, denn sie standen im übelsten Rufe, da viel Gesindel in ihren Schänken verkehrte, mit dem zusammen sie oft eingekehrte Gäste beraubten oder ausplünderten.

Schon aus diesen Gründen, die zur Einführung des § 701 in das B. G. B. mitbestimmend waren, läßt es sich darlegen, daß dieser Fall mit den in Arbeitsstätten und Betrieben abgelegten Sachen nichts gemeinsam hat, denn der Arbeiter weilt regelmäßig nur 8 Stunden in seinem Betriebe und wird nicht zur Beherbergung aufgenommen. Es handelt sich also hier um zwei völlig verschiedene Tatbestände. Auf dem Gebiete der Gastwirtshaftung spricht das soziale Interesse hinsichtlich der wechselseitigen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien gar nicht mit; will man aber auch im Falle des Gastwirtsvertrages von Arbeitsvertragsparteien sprechen, so zeigt sich die Unähnlichkeit der Tatbestände noch deutlicher: zu haften hätte dann nämlich der Arbeit*nehmer* — der Gastwirt — für das in die Betriebsräume eingebrachte Gut des Arbeit*gebers* — des Gastes.

So lehnt auch die Praxis übereinstimmend eine entsprechende Anwendung des § 701 des B. G. B. ab, denn gegen den Arbeitgeber könne kein der Verpflichtung der Gastwirte in Bezug auf eingebrachte Sachen entsprechender Anspruch gegeben sein (cf. Urt. d. O. L. G. Hamm vom 29. 10. 1920 in Seuferts Arch. Bd. 76 S. 227; Urt. d. G. G. Berlin vom 14. 3. 1907, Arb. Bl. von 1907 S. 898; Hueck, Handb. d. Arb. Rechts II S. 162; Titze in Ehrenbergs Handbuch II, 2. S., 852 Anm. 7).

II. Tarifverträge.

In den Tarifverträgen finden sich auch äußerst selten Vereinbarungen über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Kleider der Arbeitnehmer. Und gerade hier wäre der gegebene Ort, auf Grund von Vereinbarungen über diese strittige Frage Klärung

zu schaffen. Doch enthalten die Tarifverträge meistens nur eine Regelung der Arbeitszeit, des Gehaltes und des Urlaubs; so finden sich in den Tarifregelungen der Textilindustrie, des Buchdruckereigewerbes und der Banken keine Bestimmungen, die auf den Schutz der abgelegten Kleidungsstücke Bezug haben.

Die zahlreichsten Regelungen dieser Frage gibt es wohl in den Tarifen des Baugewerbes, da dieses nach Ansicht des G. G. Berlin (R. Arb. Bl. 11 Jg. S. 303) sogar verpflichtet sei, verschließbare Garderobenräume zu gewähren.

So weist z. B. der Tarifvertrag der Glaserinnung zu Hamburg und Altona und der Baugewerkschaft Hamburg (Fachgruppe der Glaser) vom 1. 6. 1923, in § 8 die Bestimmung auf:

„Falls auf einem Bau kein verschließbarer Raum für die Glaser vorhanden ist, verpflichten sich die Vertragsschließenden, die Arbeit nicht eher zu beginnen, als bis ein solcher zur Verfügung steht."

Der Tarifvertrag für Putzer vom 5. 11. 24 bestimmt in § 13:

„Auf jeder Baustelle muß eine gegen Diebstahl gesicherte und den sonstigen tariflichen Vorschriften entsprechende Baubude vorhanden sein."

Unvollkommen dagegen sind die Bestimmungen der Lohn- und Arbeitstarife für das Schildmalergewerbe in Hamburg-Altona-Wandsbeck vom 1. 3. 1923, die im § 4 Folgendes enthalten:

„Zur Aufbewahrung der Kleider ist in jeder Werkstatt ein Schrank bereitzustellen."

Hier fehlt also jede Bestimmung über eine Verschließbarkeit des Schrankes.

Auch der Tarifvertrag für die Metallindustriearbeiter vom 4. 5. 1921 enthält unter XIV Nr. 4 eine Schutzbestimmung bezüglich des Eigentums:

„Für genügende Reinigung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen, desgleichen ist nach Möglichkeit für gut verschließbare Garderobenräume . . . zu sorgen."

Nach Nr. 6 derselben Bestimmung sind abweichende Abmachungen unzulässig.

Zu nennen wären noch Nachtrag I a vom 14. 11 21 zum Tarifvertrag der Metallindustriearbeiter unter A) 3:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf den Baustellen für verschließbare Räume und Waschgelegenheiten zu sorgen."

Der Tarifvertrag für das Zimmerergewerbe in Berlin und in den Vororten vom 31. 5. 1919 schreibt im § 11 Absatz 1 vor:

„Zum Schutze gegen Witterungseinflüsse und Diebstahl sowie zur Erholung und Einnahme der Mahlzeiten müssen auf jedem Bau trockene Räume bereitgehalten werden. Nach Absatz 3 ist auf den Zimmer- und Holzplätzen für jeden Zimmerer vom Arbeitgeber ein verschließbares Spind zur Aufbewahrung der Werkzeuge und der Kleidung bereitzustellen."

Zu nennen ist dann weiter noch Gruppe C Ziffer 3 des Tarifvertrages von 1912 zwischen dem Verband der Berliner Kohlen-Großhändler und dem Deutschen Transportarbeiterverband, wo vorgeschrieben wird, daß den Arbeitern auf den Kohlenplätzen zur Aufbewahrung der Kleidungsstücke angemessene Gelegenheiten zur Verfügung zu stellen seien. Ziffer 6 des Tarifvertrages zwischen den gleichen Verbänden vom Jahre 1919 ordnet das Zurverfügungstellen von Umkleideräumen mit verschließbaren Schränken zum Aufbewahren von Kleidung an.

Wie aus den angeführten Beispielen hervorgeht, ist die Regelung der Kleiderablage in den Tarifverträgen recht ungenügend behandelt; die Frage der Aufbewahrung von Fahrrädern und Kostbarkeiten dagegen nicht einmal erwähnt.

III. Arbeitsordnungen.

Auch die Arbeitsordnung ist eine Quelle des Arbeitsrechts, denn sie ist nach richtiger Ansicht eine Rechtsnorm. Allerdings wird diese Rechtsnorm nach neuem Arbeitsrecht nicht mehr nach „absolutistischem Prinzip einseitig vom Arbeitgeber erlassen, sondern nach konstitutionellem Prinzip gemäß § 78 Nr. 3, 80, 104 IV—VI des Betriebsrätegesetzes vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbart. Sie gehört daher nunmehr, ebenso wie die Tarifverträge, in die Kategorie des vereinbarten Rechts." (Kaskel: Das neue Arbeitsrecht, 1920 S. 25). Der Arbeitgeber muß nämlich vor Erlaß der Arbeitsordnung nicht nur, wie bisher nach § 134 d der Gew.-Ordnung die großjährigen Arbeiter oder einen etwa bestehenden Arbeiterausschuß über den Entwurf der Arbeitsordnung lediglich anhören, sondern er hat die Arbeits-

ordnung im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat nach beiderseitigen Wünschen zu vereinbaren. Die Arbeitsordnung ist also nicht mehr ein ausschließlich vom Arbeitgeber erlassenes Betriebsgesetz.

Eine Arbeitsordnung ist „die Gesamtheit der Bestimmungen, deren Gegenstand die einheitliche Regelung der Arbeitsverhältnisse einer Betriebsgehilfenschaft ist. (Betriebssatzung)." (Potthoff, Wörterbuch des Arbeitsrechts S. 23).

Arbeitsordnungen sind vorgeschrieben:

a) In der Gewerbeordnung:

1. Für Betriebe (Fabriken, Handwerksbetriebe, Gast- und Schank-Wirtschaften, Lagerhaus-Betriebe, Hütten-Werke, Zimmerplätze, Bauhöfe, Werften, Ziegeleien etc.) im Sinne der Gewerbeordnung.

   Nach den landesgesetzlichen Vorschriften kommen die dauernd betriebenen Bergwerke von nicht unerheblichem Umfange hinzu. (A. B. G. § 80).

2. Für offene Verkaufsstellen von Gewerbebetrieben im Sinn der G. O., sowie von Konsumvereinen und dergl. Vereinigungen, die nur die Deckung des Bedarfs der Mitglieder bezwecken, soweit darin mindestens 20 Handlungsgehilfen und Lehrlinge regelmäßig beschäftigt sind. Für Gewerbebetriebe i. S. der G. O. ist Gewinnabsicht erforderlich. Nicht in Frage kommen die Betriebe der öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

b) In der vorläufigen Landarbeiterordnung vom 24. 1. 1919 für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft und deren Nebenbetriebe, wenn ein Betriebsrat besteht. (L. A. O. § 13).

c) Nach den Verordnungen über die Regelung der Arbeitszeit für alle Betriebe, in denen gewerbliche Arbeiter, Werksbeamte, Handlungs- oder Bürogehilfen beschäftigt werden, ohne Rücksicht auf Art und Zweck des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer. Ausgenommen sind die Betriebe zu b) und die Apotheken bezüglich der pharmazeutischen Gehilfen.

In der Arbeitsordnung für die Betriebe der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie (Ulrichs: Arbeitsordnungen für die Arbeiter gewerblicher Betriebe S. 70) findet sich im § 11 die folgende Regelung:

„Das Umkleiden und Waschen darf nur in den dafür bebestimmten Räumen, die in der Regel während der Arbeitszeit nicht betreten werden dürfen, geschehen. Die Kleider sind in dem verschließbaren Schrank oder an den hierfür angewiesenen Plätzen aufzubewahren. Fahrräder sind nur an dafür bestimmten Plätzen abzustellen und zu sichern."

Die in Berlin zwischen dem Verbande deutscher Metallindustrieeller, dem deutschen Metallarbeiterverbande, dem christlichen Metallarbeiterverbande und dem Hirsch-Dunkerschen Verbande vereinbarte Musterarbeitsordnung (vgl. Ulrichs a. a. O. S. 59) enthält in § 29 die Bestimmung:

„Die Kleider sind in dem verschließbaren Schranke oder an den dafür vorgesehenen Stellen aufzubewahren. Fahrräder sind nur an den dafür bestimmten Plätzen abzustellen und zu sichern.

Unzulässig ist es, Wertsachen insbesondere Geld in den Garderobenschränken aufzubewahren."

In diesem Rahmen muß das Urteil des G. G. Mannheim vom 3. 2. 23 (Gew. und Kaufm. G. 28 Jg. S. 151) erwähnt werden, das mit folgender Begründung aus den obigen Bestimmungen auf eine Haftpflicht des Arbeitgebers schließt:

„Aus dieser Bestimmung folgt die Verpflichtung des Beklagten, einen geeigneten Platz zum Abstellen und Sichern der Fahrräder zu beschaffen. Denn, wenn dem Arbeiter zugemutet wird, sich während der Arbeit von seinem Fahrrad zu trennen, so muß ihm auch Gelegenheit gegeben werden, es genügend zu sichern."

Es ist in dieser Begründung nicht zutreffend, daß für den Arbeitgeber eine Verpflichtung hergeleitet werden soll, Möglichkeiten zur Ablage zu schaffen. Aus den obigen Bestimmungen kann nämlich nur eine Verpflichtung des Arbeitgebers festgestellt werden, für den Schaden aufzukommen, den der Arbeiter dadurch erlitten hat, daß ihm seine Kleider oder sein Fahrrad aus der nicht genügend gesicherten Ablagestelle gestohlen wurden: denn dies geht nur aus dem Inhalt der obigen Arbeitsordnung hervor.

IV. Besondere Abreden.

Unter diesem Abschnitt wäre nur der Verwahrungsvertrag zu erwähnen, der bereits oben eine ausführliche Darlegung gefunden hat.

Aus dem Arbeitsvertrage ist eine besondere Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verwahrung der Sachen nicht herzuleiten. Der Arbeitnehmer muß nur Gelegenheit haben, die Sachen selbst zu verwahren. (R. Arb. Bl. 5 Jg. Nr. 217, Kammer 5).

V. Treu und Glauben
mit Rücksicht auf die Verkehrssitte.

1. In Fällen, in denen das Gesetz keine besondere Regelung vorschreibt, greift die Praxis auf die allgemeine Norm von „Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte" (§§ 157, 242 B. G. B.) zurück. Auch in unserem Falle wird dieser Begriff eine gewichtige Rolle spielen.

Wenn Oertmann (a. a. O. S. 49) sagt, daß die Verkehrssitte keine selbstständige Quelle, sondern ein Ausfüllungsbegriff sei, teils zur Auslegung der Gesetze, teils des Vertragsinhalts, teils zur ergänzenden Bestimmung und Abgrenzung der den Parteien durch das Gesetz auferlegten Pflichten, so ist seine Meinung irrig; denn eine Unterscheidung zwischen einer bloß auslegenden Verkehrssitte, die im § 157 B. G. B. vorliegt, und einer ergänzenden, von der im § 242 B. G. B. die Rede ist, ist deshalb nicht möglich, weil die Grenzen zwischen der auslegenden und ergänzenden Verkehrssitte so flüssig sind, daß es wohl schwer ist, festzustellen, wo die Auslegung aufhört und die Ergänzung anfängt. Einen scharfen Trennungsstrich zwischen beiden Begriffen zu ziehen, ist deswegen schon nicht angeraten, weil sie beide Unterarten des Grundsatzes der allgemeinen Billigkeit sind.

So vertritt Molitor (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 4. Jg. S. 321 ff.) mit Recht die Ansicht, daß gegenüber der Meinung Oertmanns der Einwand erhoben werden könne, daß auch die Tarifverträge, die Arbeitsordnungen und evtl. Einzelabreden ihre rechtsverbindliche Kraft letzten Endes aus dem Gesetze herleiten. Die Verkehrssitte und der Grundsatz von Treu und Glauben ist daher den anderen Quellen gleichwertig an die Seite zu stellen.

So hat denn auch die herrschende Meinung, obwohl § 157 nur vom „Auslegen" spricht, ihm gewissermaßen noch eine zweite Funktion beigelegt. Es gibt Fälle, in denen die Parteien bei Geschäftsabschluß nicht an alle möglicherweise späterhin vorkommenden Tatbestands-Verschiedenheiten, soweit solche mit Recht das Eintreten besonderer Rechtsfolgen erheischen, dachten

oder denken konnten. Eine derart von vornherein unberücksichtigt gelassene Sachlage mag nun eingetreten sein; es mangelt an abgeredetem Parteiwillen, — auch an solchem, der durch Auslegung ermittelt werden könnte; es mag eben garnichts Greifbares hinsichtlich des fraglichen Punktes gegeben sein; es mangelt aber ebenfalls am helfenden ergänzenden Rechtssatze, da das Gesetz unmöglich alle Variationen des jeweiligen Tatbestandes berücksichtigen kann und darf. Hier hat sich die herrschende Lehre einen allerdings bequemen, jedoch theorethisch zureichenden Weg, Recht zu finden, geschaffen. Sie behauptet, der Begriff „Ergänzen" sei mit dem Begriffe „Auslegen" gleichbedeutend; und somit ist die zweite Funktion des § 157 geschaffen. (Z. T. a. A. Caspari, a. a. O.).

Diese überwiegende Meinung stützt sich in der Hauptsache auf die „Protokolle". (Protokoll d. Komm. f. d. 2. Les. d. Entw. d. B. G. B. I. 625). Die diesbezügliche Stelle der Protokolle gibt folgenden Bericht:

— Der Antrag lautete: Als § pp. zu bestimmen: Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. —

Die Mehrheit war der Ansicht . . . .

— „Endlich sei dem Antrage 2 auch darin zuzustimmen, daß er der Bestimmung die Form einer Auslegungsregel gebe. Theorethisch sei zwar zuzugeben, daß es sich bei der Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte nicht selten nicht um „Auslegung" des Parteiwillens im streng wissenschaftlichen Sinne handele, sondern um Ergänzung des fehlenden Willens durch Gesetz. Indessen begreife der Sprachgebrauch des Lebens auch hierauf gerichtete Tätigkeit des Richters unter dem Ausdruck Auslegung, und der Gesetzgeber dürfe unbedenklich sich diese weitere Bedeutung des Wortes aneignen, da ein Mißverständnis nicht zu befürchten sei."

So schreibt denn Neumann (Komm. z. B. G. B.) zu § 157: „Die Vorschriften sind zwingendes Recht für alle Verträge. Sie ergänzen die auf Feststellung des Parteiwillens gerichtete Vorschrift des § 133 und umfassen nicht nur die Auslegung der Worte, sondern auch die Ergänzung etwaiger Lücken."

Staudinger (Komm. z. B. G. B. 491) sagt:

„Speziell die Bestimmung des § 157 spricht ihrem Wortlaut nach nur von der Auslegung von Verträgen. Aber es handelt

sich dabei doch nicht immer lediglich um Auslegung im technischen Sinne, d. h. um Feststellung eines bestimmten Erklärungsinhaltes (. . .), sondern wie in der 2. Kommission (P. I. 625) ausdrücklich anerkannt wurde, nicht selten um Ergänzung des fehlenden Willens durch das Gesetz. Man hat sich zu fragen, welches der Wille der Parteien gewesen wäre, wenn sie die jetzt aufgetauchte Frage in den Bereich ihrer Abreden gezogen hätten. (So auch Hachenburg, Vortr. S. 25).

Diese Frage ist nach Treu und Glauben zu entscheiden unter Würdigung aller begleitenden Umstände, der Zeit, des Ortes, des Anlasses zum Geschäft, der sozialen Stellung der Kontrahenten usw. und stets unter Berücksichtigung der Verkehrssitte . . . . Aber es handelt sich um Auslegung und Ergänzung, nicht um Korrektur des Parteiwillens."

Die Begriffe ganz scharf trennend, sagt Stammler (Die Lehre vom richtigen Rechte, 528 f.):

„Sofern aber eine Auslegung nach B. G. B. 157 einzutreten hat, so ist es wiederum ohne alle Bedeutung, daß der § auch den Zusatz mit Rücksicht auf die Verkehrssitte darbietet (S. 333). Man hat gemeint, daß dieser bei der Auslegung von Verträgen der Norm von Treu und Glauben gegenüber möglicherweise eine Steigerung biete. Aber das ist nicht das zutreffende Verhältnis beider Begriffe . . .

. . . So gut aber wie den hinzugefügten Hinweis auf die Verkehrssitte, hätte das Gesetzbuch mit Rücksicht auf die sachverständigen Kenntnisse der Parteien oder mit Rücksicht auf den Sprachgebrauch oder mit Rücksicht auf den Stand der Technik und vieles sonst noch einschalten können. Und doch wäre für das Ziel und die Methode einer richtigen Auslegung damit garnichts weiter gesagt, als daß der Auslegende das zu berücksichtigende Material recht sorgfältig beachten und nichts dazu Beigebrachtes unerwogen lassen solle. Die grundsätzliche Richtung der Erwägung wird aber durch das zu behandelnde Material, und wenn es auch eine Verkehrssitte ist, mit nichten angegeben . . . . . (Stammler a. a. O. S. 529 f).

„ . . . *Treu und Glauben ist die Norm zur Entscheidung eines rechtlichen Streites, welche in einer besonderen Sachlage im Sinne des sozialen Ideales das Richtige angibt.*"

Zwei widerstreitende Interessen von Privatpersonen stehen einander gegenüber: ein feindselig verschiedenes Begehren und

Erbitten ist vorgetragen; — so soll der Richter fragen: Wie ist die Entscheidung unter ihnen zu treffen, wenn ein sozial-ideales Verhalten hier stattfände: wenn Jeder von ihnen nicht nur subjektives Wünschen hegte und nicht bloß persönlichen Zwecken nachginge, sondern zugleich die Zwecke des Anderen als die seinigen auch aufnähme? Was ergibt sich in dem vorliegenden Streitfalle, wenn Keiner nach dem zu fällenden Spruche des Rechtes bloß als Mittel zu Zwecken des Anderen, sondern zugleich als Selbstzweck geachtet werden soll; wo läuft danach die objektiv zu bestimmende Grenze zwischen ihren nur subjektiven Forderungen, in denen sie einander verklagen und gegenüberstehen?" . . . (Stammler: Das Recht der Schuldverhältnisse in seinen allgemeinen Lehren.)

Das soziale Ideal ist nach Stammler der Gedanke einer unbedingt gültigen Art und Weise, in welcher der empirisch bedingte Stoff sozialer Bestrebungen aufzunehmen ist, — der Gedanke einer allgemein geltenden Methode, nach der als einheitlichem Grundgesetze und formalem Richtmaße ein besonderes juristisches Wollen und Fordern gerichtet und bestimmt werden kann."

Endlich sagt Stammler:

Und es soll endlich der empirisch bedingte Stoff juristischer Streitigkeiten und Zweifelsfragen nicht an der erträumten Utopie eines Idealstaates gemessen werden. Der Gedanke vom sozialen Ideal bedeutet nicht die sinnreiche Erdichtung der inhaltlich ausgeführten Rechtsordnung eines paradiesischen Gemeinwesens; er besagt vielmehr eine allgemeingültige formale Methode, empirisch Auftreten des Rechtsstoffes zu messen und zu behandeln, zu beurteilen und zu richten. Er ist eine Formel für die einheitliche Art und Weise prozessualische Parteivorbringen zu erfassen und zu klassifizieren. Das soziale Ideal ist ein formales Richtmaß, aber keine inhaltlich vollkommene Rechtsordnung."

„Diese Erläuterung ist durchaus wesentlich für das System und seine praktische Bedeutung, insofern als sie zeigt, daß die hervorragende Theorie in ebenso hervorragender Weise durch die Rechtsprechung realisiert werden kann; — und das Ideal des Rechtsgedankens ist doch die Notwendigkeit, daß richtiges Recht einen Unterschied zwischen Theorie und Praxis nicht kenne und nicht kennen dürfe, sodaß jene beiden Begriffe, die so oft, nachdem ein Gegensatz zwischen sie getragen worden ist, die ihnen gezogenen Grenzen rein terminologischer Bedeutung für die

Tätigkeit des Regelns und des Anwendens, überschreiten, für die Bebauung des Rechtsgebietes in idealer Weise zu einer Einheit verschmelzen." —

Die Stammlersche Lehre ist schon wegen dieser Einheitlichkeit der Abwägung der Parteiinteressen im vorliegenden Fall zu Grunde zu legen. Immer wird auf eine Prüfung von Fall zu Fall nach Maßgabe von Treu und Glauben die Frage abzustellen sein: ist dieses oder jenes nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte das Richtige, also Recht, oder um die Frage für unseren Fall zu formulieren: ist es auf Grund des wirtschaftlichen Verhältnisses gemäß Treu und Glauben Recht, daß der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen zu treffen hat, also zu einem derartigen Verhalten gezwungen ist.

Doch bedarf es vorher der Prüfung der Frage, ob nicht vielleicht eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Kleider des Arbeitnehmers zu sorgen durch Schweigen des Gesetzes ausgeschlossen ist. —

Wird durch Schweigen des Gesetzes eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Kleidung des Arbeitnehmers ausgeschlossen?

Das Kreisgewerbegericht M o e r s sagt in einer Entscheidung vom 22. 6. 1921:

„Die Mehrzahl der G. G. scheint auf dem Standpunkte zu stehen, daß eine Verpflichtung des Arbeitgebers vorliege, für die abgelegten Kleidungsstücke der Arbeiter Aufbewahrungsräume bereitzustellen und für die Sicherheit der Sachen zu sorgen . . . In keinem Falle ist diese Ansicht mit einer Gesetzesstelle belegt; in manchen Urteilen wird auch zugegeben, daß sich aus dem Gesetze eine solche Verpflichtung nicht herleiten lasse, und so behilft man sich mit dem Begriff „Treu und Glauben und Verkehrssitte". Mit Hilfe dieser dehnbaren Formel ließen sich aber je nach der Auffassung sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer noch alle möglichen Verpflichtungen aufbürden, die mit dem eigentlichen einfachen Arbeitsvertrage fast nichts mehr zu tun hätten und von den Vertragsschließenden ursprünglich auch vielleicht gar nicht gewollt waren . . . . Wenn nun, besonders in größeren Betrieben, für die Aufbewahrung der abgelegten Kleidungsstücke des Arbeiters Räumlichkeiten

und verschließbare Schränke zur Verfügung gestellt werden, so sind dies lediglich *freiwillige* soziale Leistungen der Unternehmer, vielleicht im wohlverstandenen Geschäftsinteresse übernommen, aber keine Verpflichtungen unmittelbar aus dem Arbeitsvertrage."

Dieser Ansicht des Kreisgewerbegerichts Moers kann schon deswegen nicht beigetreten werden, weil die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kleidung etc. des Arbeiters aufzubewahren, sich auch als eine Nebenleistung aus dem Arbeitsvertrage darstellen kann. Eine solche Nebenleistung braucht nicht immer die Form eines selbstständigen Verwahrungsvertrages zu besitzen, sie kann auch auf einer besonderen oder ausdrücklichen Abrede fußen. In einem solchen Falle ergibt sich die Verpflichtung aus der Abrede, die nach § 157 B. G. B. ausgelegt und nach § 242 B. G. B. evt. durchgeführt werden kann.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, daß, wie bereits oben gesagt, stillschweigend ohne besondere Abrede aus den Umständen eine solche Nebenleistung ersehen werden kann; ein solcher Fall wird vielfach in der Praxis vorliegen. Denn gerade im Arbeitsrecht, einem noch wenig geregelten Gebiete, wird häufig der Fall eintreten, einzelne Parteiverpflichtungen, die durch Gesetz oder Vertrag offen gelassen sind, zu regeln. Es ist ausgeschlossen, daß im Gebiete des Arbeitsrechts alle vorkommenden Einzelgestaltungen im Gesetz oder Vertrag genau vorweg geregelt sein können, weil in dieser Materie häufig tief in die gesamte Lebensführung der beteiligten Parteien eingegriffen wird. (So fragt es sich, ob der in die häusliche Gemeinschaft aufgenommene Angestellte ein Recht auf Beleuchtung oder Beheizung seines Wohnraumes etc. hat).

Bevor man jedoch auf die Frage eingehen kann, ob im vorliegenden Falle eine Auslegung bezw. Ergänzung i. S. der §§ 157 und 242 B. G. B. statthaft ist, muß zunächst die Frage geprüft werden, ob überhaupt eine Ergänzung im obigen Sinne angewandt werden kann. Denn Schneider (Treu und Glauben im Recht der Schuldverhältnisse S. 127 ff.) sagt sehr richtig, daß § 242 nur auf dem vom Gesetzgeber und den Vertragsbeteiligten freigelassenen Gebiete als maßgebende Entscheidungsnorm herangezogen werden kann. Wenn nun das Gesetz einen Pflichtenkreis hat abschließend regeln wollen und weiterhin keine neuen Pflich-

ten mehr zuläßt, so wird das Schweigen des Gesetzes als eine Antwort im negativen Sinne aufzufassen sein.

Man kann sich also hier auf den Standpunkt stellen, daß die ausdrückliche Hervorhebung von Schutzvorschriften in Bezug auf Gesundheit und Sittlichkeit in den bereits erwähnten Gesetzen als eine nicht ausdehnungsfähige Sondernorm zu betrachten sei; daß also ein Schutz des Eigentums weiter nicht zugelassen werden könne. Wiederum ist auch die Meinung möglich, daß der Gesetzgeber gerade den Schutz von Gesundheit und Sittlichkeit als besonders wichtig hervorheben wollte. Daß ein Ausschluß des Eigentumsschutzes nicht beabsichtigt war, ist aus den Motiven (Mot. z. B. G. B. II zu § 599, Seite 460) zu ersehen:

„Außer der Vertragsverpflichtung, eine Vergütung zu leisten, können aus dem Dienstvertrage auch noch andere Verbindlichkeiten entstehen. Angesichts der §§ 359, 224, 144 fehlt es jedoch an einem Bedürfnisse, die Frage ausdrücklich zu regeln."

Fehl geht daher die Ansicht des G. G. Dormund (Gew. und Kaufm. G. Jg. 21, Seite 40), daß die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer im B. G. B., H. G. B. und in der G. O. durch die bestehenden sozial-politischen Schutzvorschriften (Schutz von Gesundheit und Sittlichkeit) abschließend geregelt sei, und daher von weiteren Pflichten des Arbeitgebers auf diesem Gebiete keine Rede mehr sein könne. Eine allgemeine aus der Natur des Arbeitsvertrages sich ergebende Pflicht des Arbeitgebers für Stellung verschließbarer Schränke könne nicht anerkannt werden; das Gesetz habe also eine solche Verpflichtung nicht anerkennen wollen, denn sonst wäre dieser Wille bei der Wichtigkeit der Frage und bei den sich häufig ergebenden Streitfällen irgendwo in den Gesetzen zum Ausdruck gekommen, deren Absicht den wirtschaftlich Schwächeren zu schützen, deutlich erkennbar sei.

Aus den oben angegebenen Gründen geht bereits die Untragbarkeit dieses Urteils hervor; hinzuzufügen wäre jedoch noch, daß gerade in der Gegenwart bei dem großen Ausbau der kaufmännischen und wirtschaftlichen Betriebe die Arbeiterfrage eine weit wichtigere Rolle spielt, als es zur Zeit der Erschaffung der Gesetze der Fall war. Der Schutz von Gesundheit und Sittlichkeit wurde nur zur besonderen Hervorhebung der Wichtigkeit gerade dieser Gebiete erwähnt. Dies ist auch die überwiegende Ansicht in Literatur und Rechtssprechung. (Vgl. Zybell „Die Fürsorge-

pflicht des Dienstherrn nach § 618 B. G. B." Seite 36; Loening, „Handw. f. Staatswissenschaften", I. S. 1175).

Lotmar (a. a. O. I, S. 664) sagt:

„Die dem Arbeitgeber zu Gunsten der hausgenössischen Arbeitnehmer aufgegebenen Einrichtungen und Anordnungen sind nach dem Gesetz für die Gesundheit und Sittlichkeit und die Religion des Arbeitnehmers geboten. Das Gesetz hat damit die zu treffenden Einrichtungen und Anordnungen nicht erschöpfen wollen, denn zweifellos hat der Arbeitgeber auch diejenigen, die nicht ausbedungen zu werden brauchten, weil sie selbstverständlich sich aus den Umständen oder nach der Verkehrssitte als erforderlich ergeben, zu treffen."

(Vgl. auch Rümelin „Dienstvertrag und Werkvertrag", Seite 260, Titze in Ehrenbergs Handbuch II, 2 Seite 852, Hahn bei Gruchot 45, 215).

Daß der Gesetzgeber sich in letzter Zeit mit dieser Frage beschäftigt hat, zeigt die Landarbeiterordnung (R. G. Bl. 1919, S. 111), nach deren § 15 die Wohnungen der ledigen Arbeiter einen verschließbaren Schrank haben müssen.

Sehr zutreffend ist auch das Urteil des G. G. Spandau vom 18. 2. 18 (Gew. und Kaufm. G. 23. Jg. Nr. 7), das sogar die Kleiderablage nicht einmal als Nebenabrede auffaßt, sondern sogar direkt aus dem Dienstvertrage herleiten will. Wegen der Wichtigkeit soll die Urteilsbegründung im Wortlaut angegeben werden:

„Da der Kläger, wie auch die übrigen bei dem Beklagten angestellten Arbeiter, sich jedesmal vor Aufnahme der Arbeit seiner Ueberkleider entledigen mußte, so gehört es zu den dem Beklagten durch den Dienstvertrag auferlegten Verpflichtungen, dem Kläger einen angemessenen Ort zur Aufbewahrung seiner Kleider zur Verfügung zu stellen. Da die gestohlenen Sachen für den Kläger einen nicht unerheblichen Wert hatten, bei der großen Anzahl der von dem Beklagten beschäftigten Arbeiter die Gefahr des Diebstahls vorliegt, so war der Beklagte auch verpflichtet, die Gelegenheit zur Unterbringung der Garderobe so einzurichten, daß Kläger nach Möglichkeit gegen Diebstahl seiner Sachen geschützt war; denn andernfalls würde ein Verstoß gegen die im Verkehr erforderliche Sorgfalt vorliegen, zu deren Beachtung der Beklagte nach § 276 B. G. B. verpflichtet war. Der Kläger

selbst war natürlich nicht in der Lage, irgendwelche Maßnahmen zum Schutze seiner Sachen zu treffen. Vielmehr auf die vom Beklagten getroffenen Einrichtungen angewiesen. Unstreitig bestand nun die Kleiderablage in einem nur tagsüber verschlossenen Raum, der jedoch zur Zeit des Schichtwechsels längere Zeit offen stand, und in dem die Kleider offen an Stangen hingen. Zwar waren für die Kleiderablage Wärter vorhanden, die jedoch nicht darauf achten konnten, ob jeder auch seine eigenen Sachen nahm. Eine solche Einrichtung enthielt keine ausreichende Maßregel gegen Diebstähle."

Das Gericht fährt in seinem Urteil fort, zahlreiche Möglichkeiten zu erörtern, wie ein wirksamer Schutz der abgelegten Kleider des Arbeiters denkbar sei: für 2—4 Mann jedesmal einen Schrank; Unterbringung entsprechend der Theatergarderobe; Vorlegeschloß etc.

„Zu derartigen Maßregeln ist der Beklagte umso mehr verpflichtet, als Diebstähle in Fabriken häufig sind. Die Firma liefere ihre Werkzeuge nur gegen Kontrollmarken; diese Sicherheit, die die Firma für ihr Eigentum verlange, könne auch der Arbeiter für sein Eigentum beanspruchen."

2. Die Fürsorgepflicht als Folge des Grundsatzes von Treu und Glauben.

Auf der Ansicht des G. G. Spandau steht ein großer Teil der anderen Gewerbegerichte und der Literatur. Zu erwähnen ist hier noch das Urteil des O. L. G. Hamm vom 29. 10. 1920 (Seuffert, Arch. Bd. 76 S. 227), dessen Ausführungen dahin gehen: Es sei anzunehmen, daß der Zeche eine gewisse Fürsorge- und Ueberwachungspflicht hinsichtlich der in der Kaue abgelegten Sachen obliege als unentgeltliche neben den Pflichten aus dem Dienstvertrage bestehenden *Nebenleistung,* zu welcher sie kraft einer stillschweigend mit dem Arbeiter getroffenen Vereinbarung rechtlich verpflichtet sei. Alle in das Rechtsleben eingreifenden Vorgänge seien bei der Prüfung ihrer Bedeutung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte zu beurteilen. (§ 157 B. G. B.). Zum Beweise einer rechtlich bindenden Vereinbarung dienten nicht nur mündliche oder schriftliche Erklärungen der Beteiligten, sondern auch ihr in die äußere Erscheinung tretendes Verhalten, und es sei zulässig, aus diesem Verhalten bei

Würdigung der Umstände zurückzuschließen auf das, was die Beteiligten übereinstimmend wollten. Die Tatsache des allgemeinen Bestehens der durch Gesetz oder ausdrückliche Abrede nicht geforderten Einrichtung und die Tatsache der in fortlaufender gleichmäßiger Uebung erfolgenden Benutzung dieser Einrichtung durch die Belegschaftsmitglieder rechtfertige den Schluß, daß die Zechen mit dieser Einrichtung und der Gewährung ihres Gebrauchs nicht etwa dem Arbeiter einen Gefälligkeitsdienst erwiesen, eine Wohltätigkeitsveranstaltung träfen, deren Leistung oder Nichtleistung von ihrer Willkür abhinge. Es handele sich hierbei vielmehr um eine durch die Verkehrsnot gebotene Leistung der Zechen, die, wie nicht zu bezweifeln, von Seiten der Belegschaft als ihr Recht beansprucht werde. Wer sich der schutzbedürftigen Forderung eines anderen anpasse und fortgesetzt stillschweigend füge, würde wider die Verkehrsmoral verstoßen, wenn er seine Leistung als rechtlich nicht geschuldet und in seinem freien Belieben stehend hinstellen wolle. Das Vorhandensein der Einrichtung und die stetige Gebrauchsüberlassung sind mithin als der Ausdruck des auf Seiten der Zechen unausgesprochenen vorhandenen Bindungswillens und als Anerkenntnis des gegenüberstehenden Anspruchs zu bewerten.

(Vgl. auch G. G. Frankfurt/Main vom 23. 8. 1918 in Gew. und Kaufm. G. 24. 61; L. G. III Berlin in Zentralblatt für das dt. Baugewerbe 1920 S. 209 und L. G. Stettin daselbst 1921 S. 133; Kaufm. G. Berlin-Schöneberg vom 7. 2. 1919 in Gew. und Kaufm. G. Jg. 24 S. 146 und Gew. G. Spandau daselbst Jg. 23 S. 185; Gew. G. Berlin-Lichterfelde ebenda Jg. 24 S. 146; Gew. G. Haspe in Jbch. arbeitsrechtl. Entsch. 1922; Gew. und Kaufm. G. Jg. 14 S. 217; Jg. 12 S. 226)

Wie aus den meisten Entscheidungen zu ersehen ist, sind sie auf die Vorschrift des § 242 B. G. B. gegründet, ohne daß allerdings dieser Paragraph besonders hervorgehoben wird, wie dies in der Entscheidung des G. G. Augsburg vom 12. 6. 1918 getan ist. Hier ist bemerkt, daß außer den im Gesetz besonders genannten Verpflichtungen des Arbeitgebers noch besondere bestehen, die aus dem Grundsatz von Treu und Glauben herzuleiten seien:

„Der Beklagten mag zugegeben werden, daß weder die §§ 120 a ff. R. G. O. noch § 618 B. G. B. hierüber (ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Diebstahl von Kleidungsstücken

haftet, wenn er einen verschließbaren Raum zur Aufbewahrung nicht zur Verfügung gestellt hat) eine ausdrückliche Bestimmung treffen. Die Vorschriften beziehen sich nur auf Sicherheit für Leben und Gesundheit und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes der Arbeiter. Aus der Natur des Arbeitsvertrages aber *folgen außer diesen als besonders wichtig in das Gesetz aufgenommenen und hervorgehobenen Verpflichtungen für den Arbeitgeber noch andere, die sich aus den Erfordernissen von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte ergeben.* (§ 242 B. G. B. Planck, Komm. zum B. G. B. Anm. 1 zu § 618)

Aus der Nichterfüllung der hierauf bezüglichen Bestimmung in die Gewerbeordnung läßt sich keineswegs der Schluß ziehen, daß der Gesetzgeber eine solche Pflicht hätte verneinen wollen. Die anderen Leistungen scheinen ihm nur so wesentlich, daß er sie ausdrücklich hervorheben zu müssen glaubte. Das Gesetz hat damit die zu treffenden Einrichtungen und Anordnungen nicht erschöpfen wollen; denn zweifellos hat der Arbeitgeber auch diejenigen zu treffen, die ausbedungen wurden, und diejenigen, welche nicht ausbedungen zu werden brauchten, weil sie selbstverständlich sind, sich aus den Umständen oder nach der Verkehrssitte als erforderlich ergeben, so die Vorkehrungen für unversehrte Erhaltung der Effekten der Arbeitnehmer, namentlich zum Schutze gegen Feuer, Diebstahl, Witterung. (Lotmar, a. a. O. B. 1 Seite 664 und Anm. 2) wenn demgegenüber Staudinger (Komm. zum B. G. B. § 618 Anm. 3) dem Bediensteten Anspruch auf Ersatz abhandengekommener Sachen abspricht, so steht dies mit vorstehender Ansicht nicht im Widerspruch, weil die Verneinung des Rechts sich nur auf den *Wortlaut* des § 618 stützt. Die Schutzvorschriften waren in dem ersten Entwurf des B. G. B. nicht enthalten, die Innehaltung dieser und ähnlicher Verpflichtungen nach Treu und Glauben wurden als selbstverständlich erachtet. (Mot. Bd. II S. 460; Baum, Handb. f. Gew. und Kaufm. G. Seite 666). Daß in den meisten größeren Fabriken tatsächlich Einrichtungen bestehen, durch die das Eigentum der Arbeiter nach Möglichkeit vor Entwendung bewahrt wird, ist gerichtsbekannt. Der Kläger hat auch, ohne daß die Beklagte es bestreiten kann, darauf hingewiesen, daß in den hiesigen bedeutenden Brauereien (Hasen-, Riegele-, Gesellschaftsbrauerei) entweder der Trockenraum verschließbar ist, oder versperrbare Schränke

aufgestellt sind. Durch den Zeugen N. ist erwiesen, daß in der Prinz Karl-Brauerei in dem zum Aufbewahren und Trockenen der Kleider bestimmten Raume verschließbare Schränke stehen, und daß jeder Arbeiter seinen eigenen Schrank und Schlüssel hat. Es darf also wohl für Augsburg eine Verkehrssitte festgestellt werden, die derartige Einrichtungen bietet. Wenn demgegenüber die Beklagte unter Beweis stellt, daß einzelne Brauereien in Augsburg und auch außerhalb sich bisher zu solchen Maßnahmen entschlossen haben, so kann dies die Beklagte nicht entschuldigen. Hinfällig ist ihr Hinweis darauf, daß es gerade ihr nicht möglich sei, für Absperrung zu sorgen. Wenn der Raum mit einem Schloß versehen und der Schlüssel hierzu an einer bestimmten Stelle verwahrt wird, oder wenn gar in dem genügend großen Raume besondere Schränke aufgestellt werden, so ist damit alles getan, was nach Treu und Glauben und ohne Ueberspannung der sozialen Ansprüche verlangt werden kann. Ein Einbruch kann allerdings damit nicht verhindert werden, allein in einem solchen Falle wäre der Arbeitgeber auch nicht verantwortlich zu machen.

Widerlegt ist der Einwand der Beklagten, sie müsse den Trockenraum während der Nacht für Maschinisten und Heizer offen halten. Abgesehen davon, daß auch diese mit dem Schlüssel aufsperren könnten, haben sie ihre Kleidungsstücke gar nicht im Trocken-, sondern im Maschinenraum aufbewahrt. (Zeuge N.). Ohne weiteres ist klar, daß ein Nachtwächter, der nur zu gewissen Stunden den Raum betritt, den Schutzanforderungen nicht genügt.

Unbegründet ist das Entlastungsvorbringen, daß die Arbeiter im Verpflegungraume versperrbare Schränke hätten, in denen sie ihre Kleider verwahren könnten. Diese Schränke sind nur ein Meter hoch, demnach schon deswegen für den Zweck ungeeignet. Die Kleider müssen aber eben getrocknet werden, und dies ist nur im Trockenraum möglich, nicht aber wo anders, und zudem in einem Schrank, in dem die Arbeiter ihre Lebensmittel aufbewahren.

Ergibt sich demnach schon aus § 242 B. G. B. die Ersatzpflicht der Beklagten, so verweist der Kläger zur Begründung seines Anspruchs mit Recht auch auf § 276."

Um aus der Literatur ebenfalls noch ein Beispiel anzuführen, erwähne ich hier die Darlegung von Erdel, der im Gew. und Kaufm. G. Jg. 24, Seite 31, folgendes feststellt:

„Die überwiegende Meinung geht wohl dahin, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern sichere Unterbringung ihrer Kleidungsstücke zu gewähren, trotz Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung anzuerkennen sei, weil sie sich nach Treu und Glauben aus seinen Dienstvertragverpflichtungen ohne weiteres ergibt."

Daß diese Meinung jedoch leider noch nicht die allgemein herrschende ist, beweist die Ansicht von Landmann (Komm. z. G. O. Bd. 2, Seite 365), der den Standpunkt vertritt, daß grundsätzlich für den Arbeitgeber keine Fürsorgepflicht in Bezug auf das Eigentum der Arbeitnehmer bestehe, sondern sich nur im einzelnen Falle mal aus § 242 B. G. B. ergeben könne.

Auch das G. G. Dortmund vertritt diesen Standpunkt, lehnt jedoch im Endergebnis eine Fürsorgepflicht für die abgelegten Sachen des Arbeitnehmers ab:

„Der vom Kläger vertretenen Ansicht, nach der sich aus dem Arbeitsvertrage die Beschaffungspflicht verschließbarer Schränke ergebe, habe das Gericht nicht beitreten können. Die für das Arbeitsverhältnis in erster Linie maßgebende Arbeitsordnung enthält keine Bestimmung über Gestellung von verschließbaren Schränken. Eine solche Bestimmung enthält auch das Gesetz nicht. Auf Anregung des Klägers beschloß das Gericht, dem es bekannt ist, daß die Gewerbeaufsichtsbeamten bei größeren Betriebsanlagen auf Anlegung verschließbarer Räume drängen, die Dortmunder Gewerbeinspektion darüber zu befragen, auf Grund welcher Gesetzesbestimmungen sie glaube, derartige Forderungen stellen zu können."

Die Beantwortung lautete dahin:

„Nach § 120 b G.O. ist der Gewerbeunternehmer verpflichtet, seinen Arbeitern ausreichende Ankleide- und Waschräume zur Verfügung zu stellen. Die Kleiderablagen müssen im allgemeinen zur Verwahrung der vor der Arbeit abgelegten Kleidungsstücke und sonstigen Gegenstände geeignet sein. Da demnach für den Arbeitgeber ein Zwang zur Bereitstellung von Wasch- und Umkleideräumen besteht, so ist er auch verpflichtet, während der Arbeitszeit für die Sicherheit der abgelegten Gegenstände Sorge zu tragen bzw. für Gegenstände, die durch ungenügende Aufsicht verloren gegangen sind, zu haften.

Eine direkte Vorschrift, daß der Unternehmer verschließbare Schränke verschaffen muß, besteht nicht, jedoch werden solche von den Gewerbeaufsichtsbeamten auf Grund des § 120 G. O. gefordert, wo Wasch- und Ankleideräume nicht vorhanden sind, die nötigenfalls geschlossen gehalten werden können.

Dieser Ansicht hat das Gericht nicht beitreten können . . . Denn die Bestimmungen des § 120 G. O. bezwecken ihrem ganzen Inhalte nach nur Sicherheit zu schaffen für das *sittliche* Wohl der Arbeiter, nicht für ihr Eigentum. § 120 a G. O. trifft ebenfalls nicht zu. Er bezweckt nur Sicherheit für Leben und Gesundheit.

Auch eine allgemeine aus der Natur des Arbeitsvertrages sich ergebende Pflicht des Arbeitgebers zur Stellung verschließbarer Schränke kann nicht anerkannt werden. Das Gesetz hat die Pflicht dazu nicht anerkennen wollen, sonst wäre dieser Wille bei der Wichtigkeit der Frage für den Arbeitnehmer und bei der Häufigkeit der sich aus dieser Frage ergebenden Rechtsstreite in der wiederholt ergänzten G. O., im B. G. B. oder sonstwo zum Ausdruck gekommen, zumal die Gesetze mit Recht seit Jahrzehnten den Schutz des wirtschaftlich Schwächeren besonders ins Auge gefaßt haben.

Die Verpflichtung allgemein für jeden Arbeitgeber anerkannt, würde auch zweifellos eine unbillige Belastung darstellen. Einem Arbeitgeber zum Beispiel, der nur wenige Arbeitnehmer beschäftigt, z. T. in der Werkstatt, z. T. außerhalb derselben, wäre die Verpflichtung zu erfüllen, direkt zur Unmöglichkeit gemacht. Durchführbar wäre sie bei solchen Betrieben, welche ihre Arbeiter ausschließlich in der Werkstatt beschäftigen. Aber wie soll es gehalten werden bei Betrieben, deren Arbeit sich teils in, teils außerhalb der Werkstatt abspielt? Soll eine solche Verpflichtung nur für größere Betriebe anerkannt werden? Bei welcher Arbeitnehmerzahl beginnt dann der größere Betrieb?"

Dieser Ansicht des G. G. Dortmund kann nicht beigetreten werden; denn die Meinung, daß die Materie des Arbeitnehmerschutzes hinreichend geregelt sei, ist bereits oben abgelehnt worden.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch das schon oben angeführte Urteil des G. G. Moers, das ebenfalls eine ablehnende Stellung in der Kleiderschutzfrage zeigt. Nach seiner Meinung könne die Formel von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte nicht beliebig mal zu Gunsten des Arbeitgebers, mal zu Gunsten des Arbeitnehmers ausgedehnt werden. Sodann wird in gänzlicher Verkennung der Sachlage der § 105 der R.G.O. angeführt, nach dem die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern, vorbehaltlich der durch das Reichsgesetz begründeten Beschränkungen Gegenstand freier Vereinbarung sei. Hieraus ginge hervor, daß andere durch das Gesetz oder freie Vereinbarungen auferlegte Verpflichtungen den Vertragsschließenden nicht obliegen und auch nicht auferlegt werden können.

Der § 105 der R. G. O. besagt jedoch nur, daß beliebige Bedingungen festgesetzt werden, daß weitergehende Verpflichtungen jedoch durch das Gesetz nicht mehr auferlegt werden können. Auch aus den Motiven zur R. G. O. ist es zu ersehen, daß die öffentliche Gewalt es abgelehnt hat, sich weiter als in die Dinge der Beschaffenheit des Gewerbebetriebs, die Gefahren für Leib und Leben der Arbeitnehmer mit sich bringen können, einzumischen. (Landmann z. § 105). Der Inhalt des Arbeitsvertrages ist den *landesgesetzlichen* Beschränkungen entzogen; es werden also durch § 105 R. G. O. diejenigen Bestimmungen des Bürgerlichen Rechts nicht berührt, die sich auf den Inhalt der Verträge überhaupt beziehen. Insbesondere trifft dies auf die Vorschriften der §§ 157 und 242 B. G. B. zu, die grundlegende Normen sind und für Verträge jeder Art gelten.

Sehr richtig sagt Titze (in Ehrenbergs Handb. II, 2 § 132), daß gemäß der Treupflicht der Arbeitnehmer sich auch der Pflichtenkreis des Prinzipals nicht auf Entgeltleistung und verwandte Prästationen beschränke, sondern sich, dem sozialen Geist unserer Zeit entsprechend, zu einer umfassenden Fürsorge für die Person des Gehilfen erweitere.

So trifft nach den vorigen Erörterungen den Arbeitgeber die Pflicht, für den Arbeitnehmer die Möglichkeit zu schaffen, sich seiner Kleidung, die er während der Arbeitszeit anhaben kann oder will, zu entledigen. Daß diese Verpflichtung sich natürlich nur auf die allernotwendigste Bekleidung beschränken muß, ist selbstverständlich. Schwierig fällt es allerdings, einen Grundsatz

festzustellen, der allgemein Geltung dafür hat, ob der Arbeitnehmer diese oder jene Kleidung ablegen darf oder nicht. Hier wird man wohl von Fall zu Fall entscheiden müssen, je nach der zu verrichtenden Arbeit, je nach der Gewohnheit, die in dem einen oder anderen Berufe eingebürgert ist. Fest steht jedoch, daß jeder Arbeiter das Recht hat, sich z. B. seines Wintermantels zu entledigen; weiterhin wird man den Arbeiterinnen einer Wäschefabrik (G. G. Berlin vom 9. 3. 1908), ferner den an einem Feuer oder Hochofen arbeitenden Angestellten, schließlich auch allen Bergleuten, Landarbeitern und solchen Arbeitern, die mit beschmutzenden Stoffen zu tun haben, die Berechtigung nicht absprechen können, wenn sie den Wunsch hegen, sich während der Arbeitszeit andere Kleider anzuziehen.

„Nicht nur weil der Arbeitgeber der wirtschaftlich Stärkere ist und es ihm naturnotwendig leichter als dem Arbeitnehmer ist, den Schutz über die von diesem in seinen Machtbereich gebrachten Vermögensstücke zu übernehmen, sondern auch vom Zweckmäßigkeitsstandpunkte erscheint es angebracht, ihn als den Schutzverpflichteten anzusehen. Gerade weil sich die Sachen des Arbeitnehmers in seinem Machtbereich befinden, ist er leicht in der Lage, innerhalb dieses Bereiches die zur Sicherung erforderlichen Maßnahmen zu treffen; denn zu den Maßnahmen gehören zum Beispiel Anordnungen, und zwar Anordnungen, hinter denen eine gewisse Autorität steht; diese hat in seinem Machtbereiche der Arbeitgeber in Ansehung gemeinnütziger Einrichtungen unbedingt; nicht so der Arbeitnehmer; dieser ist tatsächlich nicht in der Lage, irgend welche Schutzeinrichtungen zu treffen, sondern er ist — das ist unstreitig — auf den Arbeitgeber angewiesen. Mit gegenteiligen Voraussetzungen können die Parteien in keinem Falle einen Arbeitsvertrag abschließen; die tatsächliche Lage ist beiden Parteien beim Vertragsschluße bekannt." (Vgl.: Caspary a. a. O.)

Im allgemeinen wird noch zu erwähnen sein, daß die Kleidungsstücke, die der Arbeitnehmer auf dem Wege zur Arbeitsstätte trägt und die er dort ablegt, wenn sie streng genommen auch nicht immer die einzigen Vermögensstücke bilden werden, die er hinter sich hat, doch in den meisten Fällen einen gravierenden Bestandteil seines Vermögens bilden werden — ein nicht zu unterschätzender Grund um die Schutzpflicht des wirtschaftlich Stärkeren über dieses Vermögen — wenn anders die Inte-

ressen der Parteien gemäß Treu und Glauben abgewogen werden sollen — als Rechtsfolge des Parteiverhältnisses erscheinen zu lassen.

Wenn man mithin zu dem Ergebnis gelangt, die wirtschaftliche Natur des Arbeitsvertrages mache es für das Bestehen jeglicher auf rechtlicher Grundlage beruhender Wirtschaft erforderlich, daß dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrage jene Schutzverpflichtung erwachse, so trägt dieses Ergebnis wohl, soweit es innerhalb seiner — in Anbetracht des gewaltigen Kampfes zwischen den Parteien — enggezogenen Grenzen dazu im Stande ist, zur Verwirklichung der rechtsphilosophischen Lehre bei, die Stammler, richtiges Recht entwickelnd, aufstellt, wie folgt: (Stammler, Lehre v. richt. Recht, Seite 330 f.)

„Es ist ein schöner Gedanke, daß auch in dem rechtlichen Fordern des einen an den ihm gesetzlich Verbundenen das Bestreben eines richtigen Verhaltens durchgeführt werden soll; daß auch im Heischen und im Schulden des Befugten und des Verpflichteten nicht vergessen werde, wie alle Leistungen nach dem Recht doch nur ein Mittel sind, um gemeinsam den Kampf des Lebens zu bestehen. So steigt die Idee einer Gemeinschaft frei wollender Menschen helfend und lindernd zum Getümmel der widerstreitenden Interessen. Die, so im Kleinkriege sich gegenüberstehen, bannt sie aus dem Zirkel eines bloß subjektiven Begehrens und persönlich nur geleiteten Handelns, dessen allgemeine Durchführung die Möglichkeit des rechtlich geordneten Zusammenwirkens ja vermeiden müßte. Sie entreißt jene dem sozialen Chaos, das kurzsichtige Blicke als den alleinigen Zustand der menschlichen Gesellschaft wähnen."

„Und läßt sie die beiden zwistig Streitenden in einer Sondergemeinschaft begreifen, bei deren Bewahrheitung und Auflösung nimmermehr der eine rücksichtslos den eigenen Wunsch bloß fordern soll, sondern so nur die Leistung vorzunehmen ist, — daß nach den Grundsätzen des Ausführens — der Schuldende sich noch der Nächste zu sein vermag."

Gleichzeitig erhebt man durch dieses Ergebnis eine ethische Pflicht zu einer rechtlichen Norm. Solches Vorgehen beruht jedoch auf streng formal-juristischer Methode. Wenn das Gesetz ein Ermessen nach Treu und Glauben vorschreibt, so stellt es damit einen zwingenden Rechtssatz auf, dessen Beachtung immer das Erheben einer sittlichen zu einer juristischen Norm zur Folge

haben wird. Das Finden der jeweils gemäß Treu und Glauben zu setzenden Norm bedeutet somit nicht etwa eine gefühlsmäßig zum gesetzten Recht frei und mehr oder weniger unklar hinzutretende Rechtsfindung, sondern ist gesetzmäßig angeordnetes Vorgehen, dessen Ergebnis eben durch jene Vorschrift Gesetz wird. Daß im Gegensatz von anderen Rechtssätzen der Satz von Treu und Glauben die Besonderheit zeigt, daß das, was durch seine Vorschrift Recht ist, im Einzelfalle zunächst ermittelt werden muß, beruht lediglich auf der Selbstverständlichkeit, daß auch das erschöpfendste Gesetz nicht restlos die Tatbestandsvariationen des Parteistreites umfassen kann."

3. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, eine Hilfsleistung aus dem Arbeitsvertrage.

Wie bei jedem Vertrage, so muß man auch beim Arbeitsvertrage zwischen Haupt- und Nebenleistung unterscheiden. Die Nebenleistungen zerfallen weiterhin in Nebenleistungen im engeren Sinne und in Hilfsleistungen.

Nebenleistungen im engeren Sinne sind solche Leistungen, durch deren Nichtleistung die Erfüllung der Hauptleistung der einen oder anderen Partei nicht berührt wird. Die Hilfsleistungen stehen dagegen in einem so engen Verhältnis zu den Hauptleistungen, daß durch ihre Nichterfüllung die Erfüllung der Hauptleistung unmöglich wird; die Erfüllung der Nebenleistungen ist also eine Vorbedingung für die Erfüllung der Hauptleistung.

Es ist nun festzustellen, ob die Pflicht des Arbeitgebers, die Kleider des Arbeitnehmers zu verwahren oder für den Schutz der anderen Sachen Sorge zu tragen, sich als Nebenleistung oder als Hilfsleistung darstellt. Die Prüfung dieser Frage ist deshalb wichtig, weil sich aus ihrer Lösung ergibt, ob dem Arbeitnehmer ein Klagrecht zusteht oder nicht.

Bei der Hilfsleistung nämlich ist es von Bedeutung, daß für ihre Erfüllung keine Klage gegeben ist; der Arbeitnehmer kann lediglich seine Arbeit bis zur Erfüllung der Hilfsleistung verweigern, gegebenenfalls Schadenersatz fordern.

Es ist in der Literatur stark bestritten, ob sich die Verpflichtungen, die sich aus § 618 B. G. B. für den Arbeitgeber ergeben, als Neben- oder Hilfsleistungen darstellen.

Man kann Brücker (a. a. O. § 9) zustimmen, wenn er die Meinung aufstellt, daß, wenn der Gesetzgeber die Verpflichtung

des Arbeitgebers, für das leibliche und seelische Wohl der Arbeitnehmer zu sorgen, für so wichtig gehalten hat, sie trotz dem § 242 B. G. B. ausdrücklich zu regeln, andererseits aber die Verpflichtung zur Beschaffung einer Kleiderablage für so unwesentlich, daß sie keiner besonderen Regelung bedurfte, man hier aus der Verneinung der ersteren Frage einen Schluß a majori ad minus auf Beantwortung der vorliegenden Frage ziehen kann.

Mit Recht geht die Ansicht der herrschenden Meinung dahin, daß die Vorschriften des § 618 Hilfsleistungen sind. So führt z. B. Planck aus (a. a. O. zu § 611, 5), daß die Verpflichtungen aus § 618 B. G. B. Hilfsleistungen des Arbeitgebers sind; während Rümelin (a. a. O. Seite 266) sagt: „Es liegt keine Bestimmung vor, die etwas Neues anordnet, sondern nur eine vollständige adäquate Fixierung der Anforderungen, die sich aus dem § 242 B. G. B. und der bona fides ergeben."

Weiterhin ist die Ansicht der herrschenden Meinung, wie bereits oben erwähnt, die, daß die Hilfsleistungen unklagbar sind.

Hier führt Hueck (a. a. O. Seite 362) z. B. aus, daß der Arbeitnehmer kein Recht auf Arbeit habe. Titze (in Ehrenbergs Handb. Bd. I Abt. 2, S. 312) sagt, daß der Prinzipal, weil dem Gehilfen kein Recht auf Arbeit sondern nur auf Entlohnung zustehe, nicht die Pflicht habe, irgend welche Einrichtungen in seinen Räumen zu treffen. (cf. Planck a. a. O. zu § 611; Oertmann a. a. O. zu § 618)

Was diese Meinung der Literatur bestärkt, ist das, daß der Arbeitnehmer überhaupt kein Interesse an einer Klage auf Erfüllung der Fürsorgepflichten hat, da er ja seine Arbeit erst dann zu beginnen braucht, wenn der Arbeitgeber alle erforderlichen Hilfsleistungen getroffen hat. Solange dies nicht der Fall ist, befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug und der Arbeitnehmer kann seine Entlohnung fordern.

Wie bei der Einrichtung der Arbeitsräume, so ist auch bei der Bereithaltung einer Kleiderablage der Arbeitgeber Schuldner, er haftet auf Schadenersatz, wenn infolge schlechter Beschaffenheit oder mangelhafter Fürsorge ein Schaden eintritt.

Zusammenfassend soll noch einmal betont werden, daß wenn der Arbeitgeber nicht für eine ordnungsmäßige Kleiderablage sorgt, der Arbeitnehmer gemäß § 273 B. G. B. seine Leistung zurückbehalten kann, vorausgesetzt natürlich, daß die Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes nicht nach § 273, 3 B. G. B. durch Sicherheitsleistung abgewandt ist.

Der Arbeitgeber befindet sich nach den §§ 615, 298, B. G. B. in Annahmeverzug (Gew. und Kaufm. G. 14. Jg., Sp. 218), der Arbeitnehmer kann die vereinbarte Vergütung fordern.

4. Das Maß der Fürsorgepflicht.

Wie weit sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt, läßt sich nicht ohne weiteres feststellen; das Maß hierin wird in allen Fällen ein verschiedenes sein. Bald wird es genügen, wenn der Arbeitgeber lediglich besondere Räume zur Ablage bereitstellt, bald wird auch ein verschließbarer Schrank gefordert werden müssen. Hier läßt es sich nur im Großen und Ganzen feststellen, welche Sachlage vorhanden sein muß, wenn die Forderung des Arbeitnehmers, daß ein Raum oder ein Schrank zur Verfügung gestellt werden müßte, Berechtigung haben soll. Bei Beurteilung dieser Frage muß natürlich davon abgesehen werden, auf spezielle Arbeitsbedingungen einzugehen, da diese ja unendlich mannigfaltig sind.

Man kann sich hier der Meinung Schalhorns (a. a. O. Sp. 28) anschließen, der nach der Schwierigkeit der Bewachung durch den Arbeiter selbst und nach dem Grade der Gefährdung der Sachen durch mögliche Zugriffe Dritter abgegrenzt haben will. Diese Meinung scheint mir jedoch nicht gänzlich zutreffend zu sein, denn diese Einteilung scheint nicht den Kernpunkt der Sache zu treffen:

Die Größe eines Betriebes kann für die Lösung dieser Frage nicht das entscheidende Moment sein. Gewiß wird es meistens der Fall sein, daß bei einem besonders großen Betriebe die Arbeiter weit schlechter ihre Sachen beaufsichtigen können, da vielleicht der Kleiderraum weit entfernt vom Arbeitsraume liegt; wiederum kann der Arbeitnehmer eines Großbetriebes die Möglichkeit besitzen, seine Kleidung unweit seines Arbeitsplatzes in der Arbeitshalle aufzuhängen. Auch darf hierbei nicht außer Acht gelassen werden, daß Diebstähle nicht nur von Personen, die außerhalb des Betriebes stehen, sondern auch von Arbeitern derselben Fabrik häufig begangen werden. Ob nun der einzelne Arbeiter seine Arbeitsgenossen kennt oder nicht — was Schalhorn ebenfalls erörtert —, ist zur Lösung dieser Frage gänzlich unbedeutend und bedarf keiner Behandlung. So viel soll nur gesagt werden, daß es wohl seltener sein wird, daß ein Arbeiter einen Kollegen, der ihm bekannt ist, bestiehlt, als einen Unbe-

kannten. Es darf aber nicht vergessen werden, daß häufig gerade ein Bekannter den anderen schädigt, weil ein Verdacht wohl seltener auf ihn fallen wird.

Hier kann also nur der Grund der Schwierigkeit der Bewachung durch den Arbeiter maßgebend sein. Schalhorns Meinung geht dahin, daß „in Kleinbetrieben, wo die Unterbringung der Kleidungsstücke im Arbeitsraume möglich und zulässig ist, der Arbeitgeber nur Vorrichtungen zum Aufhängen oder Niederlegen der Sachen bereit zu halten hat; die Bewachungspflicht bleibt Aufgabe des Arbeitnehmers". Schalhorn bedenkt hier nicht, daß diese Bewachung auf außerordentliche Schwierigkeiten, wie bereits dargelegt, stoßen kann und rechnet auch nicht mit einem Diebstahl seitens eines Arbeiters. Daß jedoch eine Unterscheidung nach der Größe eines Betriebes nicht in Frage kommen kann, ist bereits gesagt.

Man muß selbstverständlich auch auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bei Lösung dieser Frage Rücksicht nehmen, und darf von ihm nicht unverhältnismäßig große Opfer fordern; doch wird der Arbeitgeber nur dann seinen Verpflichtungen nachgekommen sein, wenn er für Vorrichtungen zum Aufhängen und Niederlegen der Sachen sorgt, falls eine Bewachung seitens der Arbeiter *möglich* ist. Dies wird, abgesehen von den oben angeführten Möglichkeiten, besonders solchen Arbeitern schwer fallen, deren Tätigkeit eine ganz besondere ständige Aufmerksamkeit erfordert. Ob nun bloß die Aufsichtsmöglichkeit erschwert, oder ob sie gänzlich ausgeschlossen ist, erscheint belanglos, da sie keine verschiedenen Grade der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bedingt. In diesen Fällen müßten allerdings vom Arbeitgeber verschließbare Schränke gefordert werden, oder ein Raum, den zu betreten nur der Arbeiter Berechtigung hätte, dessen Sachen sich in ihm befinden. Auch müßte in diesem Falle eine besondere Aufsichtsperson gestellt werden, die bei Schluß der Arbeitszeit eine Kontrolle ausübt.

Die mannigfaltigen Maßnahmen, die von Betrieben verschiedenster Art zum Schutze des Eigentums der Arbeitnehmer getroffen werden, zeigen deutlich, daß derartige Einrichtungen nicht nur vom rechtstheoretischen Standpunkte aus, vielmehr auch von dem der Praxis der modernen Wirtschaft für ein unbedingtes Erfordernis zu gelten haben.

Die Tatsache, daß diesbezügliche Einrichtungen bestehen, ist fast für alle Betriebe festzustellen; schon sie allein zeigt die Erkenntnis von der Notwendigkeit. Aber auch die gutachtlichen Aeußerungen der durch ihre Praxis und Erfahrung immerhin als maßgeblich anzusehenden Arbeitgeber räumen eine derartige Notwendigkeit grundsätzlich rückhaltslos ein. Daß hier und da aus den arbeitgeberischen Aeußerungen ein Parteiinteresse spricht, das umfangreiche Neueinrichtungen oder Aenderungen alter Einrichtungen nicht befürworten zu können meint, ist in Anbetracht des ungeheuren Kostenaufwandes, den solche unstreitbar verursachen würden, natürlich.

Hinsichtlich der Art und des Umfanges der in den Betrieben bereits bestehenden Einrichtungen werden im wesentlichen folgende Fragen zu erörtern sein, die für die Rechts*praxis* zur Anwendung des in einem zu schaffenden Gesetze enthaltenenen Begriffs „Einrichtungen, die erforderlich sind" von großer Bedeutung sein werden:

1. Ist in dem Betriebe durchweg eine bestimmte Regelung der Kleiderablage eingeführt?

   Besteht eine Garderobenvorschrift?
2. Besteht ein Unterschied in der Handhabung dieser Regelung bei technischen Angestellten (Arbeitern etc.) und bei kaufmännischen Beamten?
3. Besteht ein Unterschied in der Handhabung der Kleiderablage für die Angestellten, die infolge der Lage ihrer Arbeitsstelle ihre Garderobe etc. dauernd im Auge behalten können, die also zumeist dauernd in demselben Raume beschäftigt sind, im Gegensatz zu denen, die infolge der Art ihrer Tätigkeit oder der Lage ihrer Arbeitsstellen dies nicht können?
4. Auf welche Weise sind die in Frage kommenden Sachen gegen Abhandenkommen (Diebstahl usw.) geschützt, durch Aufsichtspersonen, Verschluß oder dergleichen? Sind verschließbare Schränke eingeführt, in denen die Angestellten ihre Sachen nach Belieben einschließen können oder bestehen besondere evtl. zwangsweise zu benutzende Garderobenräume?
5. Werden Wertsachen, Schmuckgegenstände, Pelzwerk etc. besonders abgegeben, bewacht oder verschlossen?

6. Hält man aufgrund der Erfahrung eine allgemein in Deutschland durchzuführende Regelung der Kleiderablage für Arbeitnehmer für möglich und geeignet?
7. Würde sich eine solche Regelung in gleicher oder ähnlicher Weise sowohl für kleine und kleinste, als auch für größere und größte Betriebe (das Größenverhältnis in diesem Falle vom Gesichtspunkte der Arbeitnehmerzahl betrachtet) durchführen lassen und zwar hauptsächlich hinsichtlich der entstehenden Kosten?

(Die letzte Frage wurde besonders im Hinblick auf die meiner Meinung nach richtige Ansicht des G. G. Spandaus hin gestellt, das zu diesem Punkte in den Gründen des Urteils vom 18. 2. 1918 (Gew. und Kaufm. G. 23. Jg.) wie folgt Stellung nimmt: „Wenn ein Betrieb mit 20 Arbeitern solche Einrichtungen trifft, so leuchtet es ein, daß die entstehenden Kosten verhältnismäßig gering und von dem Unternehmer leicht zu tragen sind. Beschäftigt eine Firma (wie die Beklagte) viele tausend Arbeiter, so verursacht die Einrichtung einer ordnungsmäßigen Kleiderablage allerdings bedeutend höhere Kosten. Immerhin ist zu berücksichtigen, daß auch die Umsätze und Einnahmen dann gewaltig höher sind, sodaß in einem solchen Betriebe in jeder Beziehung mit entsprechend höheren Beträgen gerechnet werden muß.")

Ueber die oben erwähnten Fragen haben sich sachverständige leitende Stellen von Betrieben verschiedenster Art in Berichten und Gutachten geäußert:

Hamburg—Amerika-Linie:

1. In unserem Betriebe ist eine bestimmte Regelung der Kleiderablage für unsere Angestellten und Arbeiter eingeführt.
2. Es besteht ein Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.
3. Unsere Angestellten bringen ihre Garderobe in besonderen, verschließbaren Garderobenschränken, die sich wieder in einem besonderen und unter Aufsicht gehaltenen Raum befinden, unter.
4. Ein unbedingter Zwang für die Benutzung dieser Einrichtung besteht nicht, ist aber jedoch allgemein eingeführt. Eine Haftung seitens der Gesellschaft tritt in keinem Falle ein.
5. Für besondere Wertsachen ist kein anderer Aufbewahrungsort vorhanden. Es wird den Angestellten empfohlen, derartige Sachen nicht mit ins Geschäft zu nehmen.

6. Eine allgemeine in Deutschland durchzuführende Regelung der Kleiderablage für Arbeitnehmer halten wir bei der großen Verschiedenheit der Betriebsanlagen bei jedem Unternehmen für ganz unmöglich.
7. Jedes einzelne Unternehmen kann u.E. nur dem vorhandenen Bedürfnis und seinen betrieblichen Verhältnissen entsprechend eine Kleiderablage einführen. Für kleinere Betriebe wird es meistens gar nicht nötig sein, während größere Betriebe derartige Einrichtungen u. E. sämtlich schon lange kennen.

Um noch einmal allgemein auf diese Frage bei unserer Gesellschaft einzugehen, können wir kurz mitteilen, daß sich der Garderobenzwang notwendig erwiesen hat, im Hinblick darauf, daß es keinen guten Eindruck auf die Kundschaft macht, wenn in den Arbeitsräumen, dem Publikum sichtbar, Garderobenstücke aufgehängt werden. Wir haben daher für unsere Angestellten im Kellergeschoß eine große Anzahl Schränke aufgestellt, für jeden Angestellten steht ein Schrank zur alleinigen Benutzung zur Verfügung. Nachdem die übliche Verschließung durch einfache Türschlösser infolge der großen Anzahl von Schränken (etwa 1000) nicht mehr Sicherheit genug bot, ist den Angestellten noch anheim gegeben worden, sich eine besondere Sicherung durch Anbringung eines auf eigene Kosten zu beschaffenden Sicherheits-Vorhängeschlosses zu schaffen. Dadurch ist jegliches Risiko für die Gesellschaft ausgeschlossen und wir ersetzen auch bei Abhandenkommen von irgendwelchen Sachen nichts. Dieser Garderobenraum ist von der Straße her nur zu Beginn und nach Beendigung der Geschäftszeit betretbar; es steht dann eine Kontrolle an der Tür. Während der Geschäftszeit selbst kann er nur durch besonderen Zugang, der beaufsichtigt wird, betreten werden.

Bei den Arbeitern in unseren Werkstätten sowie für unsere Arbeiter, die sich mit dem Aus- und Beladen der Schiffe beschäftigen, ist eine andere Einrichtung, die sich auch recht gut bewährt hat, geschaffen worden. Die Arbeiter haben als Frühstücksraum ein geschlossenes Zimmer reserviert erhalten, das nur während der Arbeitspausen geöffnet ist. In diesem Raume können die Arbeiter ihre Garderobe an einfachen Gestellen mit Garderobenhaken aufhängen; während der Arbeitszeit bleibt er verschlossen.

Für diese ganze Frage eine gesetzliche Regelung durchzuführen, halten wir aber für ganz unmöglich, denn die Zahl der

Arbeiter schwankt außerordentlich namentlich im Hafen. Es können z.B. an einem Tage nur 1000 Arbeiter tätig sein, während u. U. am nächsten Tage 5000 Arbeiter erforderlich sind. Für diese große Anzahl besondere Einzelschränke anzuschaffen ist schon der Schlüsselfrage wegen ganz undenkbar. Auch an dieser Stelle möchten wir unserer Meinung Ausdruck geben, daß jeder Betrieb die Garderobenfrage ganz individuell handhaben muß.

Buderussche Eisenwerke:

Eine besondere Garderobenvorschrift besteht in unserem Betriebe nicht. Im allgemeinen hat jeder Arbeiter wie Angestellte, soweit sich dies durchführen läßt, einen besonderen Schrank zum Unterbringen seiner Kleidungsstücke usw. zur Verfügung. Für Fahrräder sind besondere Gestelle vorhanden, an denen die Räder verschließbar anzubringen sind.

Eine allgemeine in Deutschland durchzuführende Regelung der Kleiderablage für Arbeitnehmer erscheint nach unseren Erfahrungen weder möglich noch zweckmäßig, da die Verhältnisse in den einzelnen Betrieben durchaus verschieden liegen und alle Sonderfälle durch eine einheitliche Bestimmung unmöglich geregelt werden können.

Bamag-Meguin A. G., Berlin:

1. In unseren Betrieben sind sowohl verschließbare Kleiderschränke für Arbeiter wie Beamte eingeführt. Eine besondere Garderobenvorschrift für Beamte besteht nicht, wohl aber befindet sich eine Bestimmung in unserer Arbeitsordnung für den Betrieb, welche wie folgt lautet:

   „Das Umkleiden und Waschen darf, abgesehen von abweichenden Vereinbarungen in besonderen Fällen, nicht während der Arbeitszeit und nur in den dazu bestimmten Räumen stattfinden. Die Kleider sind in den verschließbaren Schränken oder an den dafür vorgesehenen Stellen aufzubewahren. Fahrräder sind nur an den dazu bestimmten Plätzen abzustellen und zu sichern.

   Unzulässig ist es, Wertsachen, insbesondere Geld, in den Garderobenschränken aufzubewahren."
2. Hierzu wäre zu bemerken, daß bei uns die kaufmännischen und technischen Büros sowie der Betrieb vollständig von einander getrennt sind, und sich die Kleiderablagen immer in der Nähe der betreffenden Büros bezw. Arbeitsräume befinden.

3. Sämtliche Kleiderablagen sowohl für Arbeiter wie für Angestellte sind in besonderen, von den Arbeitsstellen und Büros abgetrennten Räumen untergebracht und können daher von den betreffenden Personen nicht beobachtet werden.
4. Sämtliche Garderobenschränke sind verschließbar, welche, wie bereits oben gesagt, in besonderen Garderobenräumen untergebracht sind. Die Sachen sind wohl gegen Feuer, aber nicht gegen Diebstahl versichert.
5. Bezüglich der Wertsachen ist unter Punkt 1 schon darauf hingewiesen, daß es den Arbeitern verboten ist, solche in den Schränken aufzubewahren. Für Beamte besteht dieses Verbot nicht.

Wir möchten bemerken, daß bei Neuanlagen von vornherein die Kleiderablagen für sämtliche Arbeiter vorgesehen werden.

Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg, Nürnberg:

Jeder Arbeitnehmer, gleichviel ob Beamter (Techniker, Kaufmann) oder Arbeiter, hat zur Aufbewahrung seiner Garderobe einen verschließbaren Schrank zur Verfügung, der in den eigens hierfür erbauten Garderoben- und Waschräumen steht, die vom Arbeiter nur vor und nach der Arbeitszeit betreten werden können. Die Räume sind während der Arbeitszeit verschlossen. Für Beamte stehen die Schränke in den Gängen und Fluren des Verwaltungsgebäudes oder der Betriebsbüros. Sämtliche Schränke sind gekennzeichnet und zwar meist mit laufender Nummer und teilweise mit Namen oder Kontrollnummer des Arbeitnehmers. *Eine Garderobenvorschrift besteht nicht.*

Für den Schaden etwaiger Diebstähle kommt die Firma *nicht* auf, da die Schränke nur mit einem Riegel versehen gestellt werden, an dem der Arbeiter ein beliebiges Schloß festmachen kann. (Für das eigentliche Schloß muß der Arbeitnehmer selbst Sorge tragen, offenbar, weil der Arbeitgeber vermeiden möchte, bei derartig großem Betriebe evtl. zwei gleiche Schlösser zu liefern. In solchem Falle würde die Frage entstehen: hat er das seinerseits Erforderliche getan bezw. ist ihm Fahrlässigkeit zur Last zu legen?. Ebenso verfährt unter anderem die Firma Siemens & Halske A.G. und Siemens-Schuckert-Werke G. m. b. H.). Die Schlösser und Schlüssel der Schränke für Beamte liefert die Firma,

jedoch ebenfalls ohne jede Verantwortung. Anders bei Feuer. — Für Brandschäden kommt die Feuerversicherung auf und zwar lautet der diesbezügliche Satz in der Police: „Kleidung, Wäsche und sonstige Sachen der Beamten und Arbeiter."

Die Auslegung dieses Satzes bedürfte wohl einiger Erläuterungen, da es sich unserer Beurteilung entzieht, ob unter den „sonstigen Sachen" auch Schmuckgegenstände, Geld, Brieftaschen etc. mit eingeschlossen sind. Fälle dieser Art sind bei uns noch nicht vorgekommen. Pelzwaren zählen zu Kleidungsstücken. *Eine besondere Einrichtung zum Verschluß von Wertsachen in genannter Art besteht nicht.*

Ein wesentlicher Unterschied in der Handhabung dieser Regelungen der Kleiderablage zwischen Beamten und Arbeitern ist nur insofern gegeben, als dem Beamten der Zutritt zu seinem Schranke jederzeit und dem Arbeiter *nur vor und nach* der Arbeit offen steht.

Die ungefähren Zahlen der beschäftigten Personen sind:
400 technische Angestellte,
800 kaufmännische Angestellte,
6000 Arbeiter.

Da die Kleiderschränke bei uns, wie oben erwähnt, in den Garderoben- und Waschräumen bezw. Hausfluren stehen, ist keinem die Möglichkeit gegeben, seine Garderobe stets im Auge zu behalten, weshalb es auch unwesentlich ist, wo der betreffende Arbeitnehmer zu tun hat. Hauptsache bleibt, daß er selbst für guten Verschluß seines Schrankes Sorge trägt.

In der Frage der Vereinheitlichung einer Regelung der Kleiderablage für Arbeitnehmer muß wohl zwischen Groß- und Kleinbetrieb scharf unterschieden werden. In dem Klein- und Kleinstbetrieb sind sich die Angestellten gegenseitig bekannt, sodaß eine eventuelle Aufsichtsperson über einen einzigen gemeinsamen Garderobenraum — der abgeschlossen und nur mit dieser Person betreten werden kann — genügt. Ort und Eigentum der einzelnen Arbeitnehmer kennt diese Aufsichtsperson meistens. So könnte also hier von der mehr oder weniger teuren Anschaffung von Einzelkleiderschränken abgesehen werden, wogegen jedoch die Firma die volle Verantwortung übernehmen müßte. In Großbetrieben, die mit starkem Arbeiter- und Beamtenwechsel zu tun haben, ist eine derart einfache Regelung unmöglich. Die Aufstellung meh-

rerer Aufsichtspersonen wäre ebenfalls zwecklos, da die große Zahl der Arbeitnehmer und der ständige Wechsel hierin eine Kontrolle unmöglich macht. Aus diesem Grunde dürfte allen Einrichtungen dieser Art die einmalige Herstellung von Schränken vorzuziehen sein, wobei der Arbeitnehmer eigene Verantwortung trägt.

Zu dem Urteil des Spandauer Gewerbegerichts möchten wir erwähnen, daß die Kosten der Schadenersätze bei einer Großfirma mit mehreren tausend Arbeitern im Hinblick auf die große Zahl der Kleiderdiebstähle weit höher zu stehen kämen, als die Kosten für die Einrichtung einer ordnungsmäßigen Kleiderablage in oben erwähnter Art.

Bei der eingangs besprochenen Regelung der Materie mit einzelnen verschließbaren Kleiderschränken braucht wohl auf Art und Ort der Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht geachtet zu werden.

Das Eigentum des jeweils auswärts beschäftigten Monteurs, wie Kleider, Schuhe, Wäsche usw., ist seitens der Firma gegen Diebstahl und Brand entsprechend hoch versichert.

Ilse, Bergbau-Aktiengesellschaft, Grube Ilse, Nieder-Lausitz:

Die Kleiderablage der Arbeiter wird durch Kettenaufzüge in den Baderäumen bewerkstelligt. Nach dem Umkleiden vor und nach der Schichtzeit wird die abgelegte Kleidung an einem Haken, der sich an einem Ende der Kette befindet, befestigt, die Sachen sodann vermittels der an der Decke des Baderaumes über eine Rolle laufenden Kette in die Höhe gezogen und die Kette alsdann durch ein Schloß mit einem Gegenhaken verschlossen. Jedem Arbeiter wird ein Kettenaufzug zugewiesen und ist bei ordnungsmäßiger Handhabung des Schlosses ein Diebstahl an der Garderobe durch Herablassen derselben nicht möglich.

Für die technischen Angestellten sind besondere Räume vorhanden, in welchen eiserne Schränke zum Verschließen der Garderobe etc. untergebracht sind. Jeder Angestellte besitzt einen Schrank, zu welchem er ungehindert zu jeder Zeit gelangen kann. Die Sicherung gegen Diebstahl geschieht auch hier durch Vorlegen von Schlössern an die einzelnen Schränke.

Die Garderobe der kaufmännischen Angestellten befindet sich in deren Arbeitsräumen (Garderobenständer).

Ein Unterschied in der Handhabung der Kleiderablage zwischen den kaufmännischen und technischen Angestellten besteht darin, daß die technischen Angestellten ihre Garderobe in verschließbare Schränke und Räume ablegen, da es denselben infolge der abgelegenen Lage ihrer Arbeitsstätten nicht möglich ist, die Garderobe zu kontrollieren, während die kaufmännischen Angestellten durch Unterbringung ihrer Garderobe in den Büroräumen die Kleiderablage übersehen bezw. kontrollieren können.

Wertgegenstände, Schmuck, Pelzwerk etc. werden nicht besonders abgegeben.

Auf Grund unserer Erfahrungen hat sich eine allgemein durchzuführende Regelung der Kleiderfrage nicht notwendig gemacht. (Das scheint mißverständlich; gemeint ist wohl: eine allgemein in gleicher Form durchzuführende Regelung).

Wir möchten noch bemerken, daß der größte Teil unserer Arbeiter in Arbeitskleidung zur Arbeit erscheint.

Friedrich Krupp, Aktiengesellschaft, Gußstahlfabrik, Essen.

Die Regelung der *Kleiderablage* für die Angestellten der Gußstahlfabrik ist verschieden durchgeführt. Besondere Garderobenvorschriften sind nicht erlassen. Die in Frage kommenden Sachen sind gegen Abhandenkommen größtenteils durch verschließbare Schränke mit Kastenschlössern geschützt, deren Schlüssel den Angestellten behändigt werden. Wo Schränke nicht vorhanden sind, können die Garderobenhaken von den Arbeitsstellen dauernd im Auge behalten werden. Wertsachen werden nicht besonders abgegeben.

Für die Arbeiter bestehen durchweg besondere Garderobenräume mit teils hölzernen, teils eisernen Kleiderschränken, die mit einem Hängeschloß versehen sind. Die Garderobenräume, in denen auch das Umkleiden erfolgt, und in denen daher auch die Wascheinrichtungen mit untergebracht sind, stehen unter Aufsicht eines Wärters.

In allen Fällen ist genügend Sicherheit gegen Feuersgefahr durch Handfeuerspritzen, Minimax-Apparate oder dergl. und durch direkt an Hydranten angeschlossene Schlauchrollen getroffen.

Ein Unterschied in der Handhabung der Kleiderablage für die Angestellten, die infolge der Lage der Arbeitsstelle ihre Garderobe usw. beobachten können, die also wenigstens dauernd in demselben Raum beschäftigt sind, im Gegensatz zu denen, die das infolge der Art ihrer Tätigkeit oder der Lage ihrer Arbeitsstelle nicht können, besteht grundsätzlich nicht.

Die Zahl unserer Arbeiter in Essen betrifft zur Zeit rund 41 250, die der Angestellten — mit kaufmännischer wie technischer Vorbildung — rund 7 500.

Eine allgemeine Regelung der Kleiderablage für Arbeitnehmer in Deutschland halten wir für schwer durchführbar, da die Verhältnisse zu verschiedenartig sind.

Hackethal, Draht- und Kabel-Werke A. G., Hannover, schreibt:

Für die Arbeiter sind bestimmte Garderobenräume vorhanden, in denen jeder einzelne seinen verschließbaren Garderobenschrank besitzt. Diese Räume sind dauernd durch eine besondere Aufsichtsperson kontrolliert. Die Kleiderablage der kaufmännischen und technischen Beamten befindet sich durchweg in den einzelnen Arbeitszimmern, teilweise ebenfalls in besonderen Schränken.

Die Garderobe ist gegen Feuer versichert, besondere Annahme oder Aufbewahrung von Wertsachen, Schmuckgegenständen usw. erfolgt nicht.

Eine allgemein für das Reich durchzuführende Regelung vorstehender Frage scheint unseres Erachtens nicht am Platze zu sein, da die Verhältnisse in den einzelnen Betrieben individuell zu beurteilen sind, und in heutiger Zeit jeder Betrieb ein Interesse daran hat, nicht mit neuen Kosten belastet zu werden, die eine allgemeine Regelung dieser Frage sicherlich mit sich bringen würde.

Im übrigen dürfte noch § 23 unserer Arbeitsordnung von Interesse sein, der den folgenden Wortlaut hat:

„Das Umkleiden und Waschen darf nicht während der Arbeitszeit und nur in den dazu bestimmten Räumen geschehen. Die Kleider sind in dem verschließbaren Schrank oder an den dafür vorgesehenen Stellen aufzubewahren. Fahrräder sind nur an den dazu bestimmten Plätzen abzustellen und zu sichern. Für Verlust und Beschädigungen

von aufbewahrten Sachen der Arbeiter übernimmt die Fabrik keine Haftung."

Sozialpolitische Abteilung der Siemens & Halske-A.-G. und der Siemens-Schuckert-Werke G. m. b. H., Berlin-Siemensstadt:

„ . . . . . Wir sind der Ansicht, daß die zunehmende Zahl der Diebstähle einerseits auf die außerordentliche Wertsteigerung der Kleider, andererseits auf die infolge des Krieges gesunkene Achtung von fremdem Eigentum zurückzuführen ist. Die Anzahl der Garderoben ist nämlich stets im Verhältnis zum Anwachsen der Werke vermehrt worden und sind dieselben neuzeitlich eingerichtet, sodaß von einer Verschlechterung der Aufbewahrung nicht gesprochen werden kann.

Selbstverständlich ist es für die Unternehmer unmöglich, diesem durch die gesunkene Moral gewachsenen Diebstahlunwesen durch große Kosten verursachende Neuregelung der Kleideraufbewahrung Rechnung zu tragen, und halten wir auch eine gesetzmäßige Regelung dieser Frage für unmöglich, da dieser die verschiedensten Hindernisse entgegenstehen. Die Entwicklung und Gestaltung der Werke und Industrien ist eine so verschiedenartige, daß eine Allgemeinregelung der Garderobenverhältnisse z. Zt. allein schon an der Raumfrage scheitern müßte. Die Kosten, welche eine Neuregelung verursachen würde, wären außerdem außerordentlich groß, sodaß es manchen Werken vielleicht unmöglich sein dürfte, sie durchzuführen . . . . . ."

Im *Kaufhaus des Westens* in Berlin befinden sich die Garderobenräume im Kellergeschoß; dort steht jedem Angestellten ein verschließbarer Holzschrank zur Verfügung, der im Innern die Möglichkeit zum Aufhängen von Hut und Mantel bietet. Außerdem ist noch ein Haken an der Wand befestigt, der zum Aufhängen des Regenschirmes dient. Den Schlüssel zu jedem Schrank trägt der Angestellte bei sich. Für Geld und Wertsachen wird laut Anschlag keine Haftung übernommen.

Bemerkenswert ist noch die Kleiderablage in den Hüttenwerken und den meisten Zechen. Hier legen die Arbeiter ihre Kleidung in Säcke, die sie mit Hilfe von Ketten bis zur Decke des Garderobenraumes emporziehen. Die in einem Ringe endigende Kette wird an der Wand mit einem Schlosse festgeschlossen.

Weitere Beispiele aus der Praxis anzuführen, erübrigt sich, da in den angegebenen Fällen die verschiedenartigsten Betriebe hervorgehoben sind.

Im Folgenden ist noch festzustellen, ob sich auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers außer auf die abgelegte Kleidung auch auf andere Gebrauchsgegenstände, die der Arbeitnehmer in der Regel mit sich zu tragen pflegt, erstreckt. Hier kommen hauptsächlich Taschenuhren, Schmucksachen, Geldbörsen, Frühstück, Fahrräder und andere Dinge in Frage. Man wird wohl annehmen müssen, daß sich auch auf diese Gegenstände die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ausdehnen wird, denn sie gehören zu den täglichen notwendigen Gebrauchsgegenständen. Fraglich ist es allerdings, ob man dem Arbeitgeber wird zumuten können, für abhandengekommene Wertgegenstände und Kostbarkeiten, die die Schmuckstücke ja nicht immer zu sein brauchen, zu haften. In fast allen Fällen wohl wird eine Haftung — wie auch die Beispiele aus der Praxis zeigen — für Kostbarkeiten von vornherein ausgeschlossen sein. (So auch Kaufm. G. Schöneberg in Gew. und Kaufm. G. 24, 146; G. G. Berlin in Dt. J. Z. 1913, Sp. 472).

Was die Frage der Aufbewahrung von Fahrrädern anlangt, so steht das L. G. Stettin (Gew. und Kaufm. G. 26. Jg. Sp. 94) auf dem Standpunkte, daß der Arbeitgeber hinsichtlich der Kleidung wisse, daß die Arbeiter, — soweit das Ablegen von Straßenkleidern erforderlich ist — dies tun müssen; auch wisse er, daß dies verkehrsüblich sei. Fahrräder dagegen mitzubringen, sei eigene Angelegenheit des Arbeitnehmers; der Arbeitgeber brauche nicht damit zu rechnen, daß seine Arbeiter mit einem Fahrrad zur Arbeitsstätte fahren.

Dieses Urteil ist schon deswegen anzugreifen, weil es nach den obigen Ausführungen gar nicht auf das Wissen des Arbeitgebers bezüglich der Ablagenotwendigkeit der Kleider ankommt; denn nach § 242 B. G. B. stellt sich das Einrichten eines Garderobenraumes als Nebenverpflichtung aus dem Dienstvertrage dar, auf die ein Wissen oder Nichtwissen des Arbeitgebers ohne den geringsten Einfluß ist. Weiterhin ist es gänzlich belanglos, ob es in dem Betriebe des Arbeitgebers üblich ist, daß die Arbeiter mit Fahrrädern erscheinen oder nicht: hier interessiert nur die Verkehrsüblichkeit.

Richtig dagegen ist die Ansicht des G. G. Aschersleben (Gew. und Kaufm. G. Jg. 29, Sp. 12), das unter Hinweis auf die Verkehrssitte vom Arbeitgeber verlangt, daß auch für mitgebrachte Fahrräder Fürsorge getroffen wird. Hierbei erscheint es nebensächlich, ob der Arbeiter vielleicht wegen eines langen Weges zur Arbeitsstätte sein Rad benutzt, oder lediglich zu seiner persönlichen Bequemlichkeit.

5. Haftung für Vorsatz und Fahrlässigkeit.

Im Obigen wurde festgestellt, daß sich die Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers als Nebenleistung aus dem Dienstvertrag darstellt. Als Folge hiervon ergibt es sich, daß bei Vernachlässigung der Bewachungspflicht und dem hierdurch entstandenen Verlust irgend welcher Sachen, den Arbeitgeber die Pflicht trifft, für den Ersatz dieser Sachen nach § 277 B. G. B. aufzukommen. Hiernach muß also stets den Arbeitgeber ein Verschulden treffen. Daß § 278 nach dem der Arbeitgeber für das Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen ebenfalls zu haften hat, Platz greift, ist selbstverständlich.

Schwierigkeit bereitet jedoch die Feststellung, ob im einzelnen Falle eine Fahrlässigkeit vorliegt; diese Frage kann nur von Fall zu Fall nach genauer Prüfung der Sachlage entschieden werden.

Richtig erscheint es, wenn die Praxis in den folgenden Fällen ein Vorliegen der Fahrlässigkeit bejaht hat:

Der Schlüssel zum Garderobenraum kann von jedem einzelnen Arbeiter allein und zu jeder Zeit abgehängt und der unbewachte Garderobenraum betreten werden. (G. G. Berlin, Urteil vom 19. 9. 1917 in R. Arb. Bl. 1918 S. 455).

Die Kleider der Arbeiter werden in großen verschlossenen Spinden aufbewahrt, die von 30—50 Arbeiterinnen gewöhnlich benutzt werden. Verschlossen sind die Spinde nicht. Es befindet sich in der ganzen Kleiderablage, die von etwa 500 Personen zu gleicher Zeit benutzt wird, nur eine einzige Aufsichtsperson.

Nicht genügend ist es, wenn die Arbeitgeberin die abgelegten Sachen während der Arbeitszeit zwar unter Verschluß hält, nach Schluß derselben aber die Kleiderablage für alle Personen zugleich öffnet, ohne eine Aufsichtsperson zu stellen.

Eine Markenkontrolle wurde nicht ordnungsgemäß durchgeführt. (Gew. und Kaufm. G. 27. Jg. Sp. 72).

Die Kleiderablage bestand aus einem nur tagsüber verschlossenen Raum, der jedoch zur Zeit des Schichtwechsels längere Zeit offen stand, und in dem die Kleidungsstücke offen an Stangen hingen. Zwar waren für mehrere derartige Kleiderablagen einige Wärter vorhanden, die jedoch nicht darauf achten konnten, ob jeder auch seine eigenen Sachen nahm. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 23 Sp. 186).

In der Mannschaftskaue eines Kaliwerkes, in der die Fahrräder untergebracht werden, konnte jedermann ein- und ausgehen (Gew. und Kaufm. G. Jg. 29 Sp. 12).

Zur Sicherung von Fahrrädern ist eine Vorrichtung notwendig, um das Fahrrad so fest anzuschließen, daß es nicht leicht weggenommen werden kann. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 28 Sp. 151).

In manchen Fällen wird aber dem Arbeitgeber zu viel zugemutet, besonders wenn das Landgericht Düsseldorf in seiner Entscheidung vom 16. 4. 1919 (Gew. und Kaufm. G. Jg. 25 Sp. 102) feststellt:

Ein verschließbarer Raum mit verschließbaren Schränken mag in manchen Zeiten als genügende Sicherheit gegolten haben. Zur Zeit des Diebstahls waren die Kleidungsstücke im Wert sehr stark gestiegen, sodaß die von einer größeren Anzahl Arbeiter zurückgelassenen Kleidungsstücke einen erheblichen Wert darstellten, der bei der zunehmenden Unsicherheit vielmehr als früher zum Diebstahl verlockte. Es kommt noch hinzu, daß die Kleidungsstücke nur mit besonderen Schwierigkeiten und viel Zeitaufwand beschafft werden konnten, und daß die Beschaffung von Kleidungsstücken derselben Beschaffenheit vielfach gar nicht mehr möglich ist. Aus diesem Grunde hatten zu der Zeit die Sachen für die Arbeiter einen besonderen Wert.

Dieser Ansicht des L. G. Düsseldorf ist m. E. dewegen nicht beizupflichten, weil man der Einrichtung einer Kleiderablage eine Normalzeit zu Grunde legen muß; denn etwaige besondere Zeitumstände wird man auch dem Arbeitgeber zugute rechnen müssen, weil es ihm nicht zuzumuten sein wird, einen Umbau seiner Garderobenräume vornehmen zu lassen. Richtiger wäre es gewesen, wenn das Landgericht als Ergebnis seiner Feststellungen lediglich

zu dem Schlusse gekommen wäre, daß ein verschließbarer Speisesaal, mit verschließbaren Schränken ausgestattet, nicht genügend Sicherheit böte.

Zu weit gehend ist auch die Entscheidung des L. G. I Berlin (R. Arb. Bl. 1918 S. 455 III), das lediglich feststellt, daß auf Grund des Dienstvertrages der Arbeitgeber verpflichtet sei, dafür zu sorgen, daß Diebstähle überhaupt nicht vorkommen können. Dies würde dazu führen, daß den Arbeitgeber eine Garantiehaftung träfe, wie z. B. Gastwirte hinsichtlich der eingebrachten Sachen der Gäste. (Vergl. Schalhorn a. a. O. Sp. 28).

Das Landgericht führt weiter aus:

> „Die Beklagte könnte sich höchstens dadurch von der Zahlung befreien, daß sie nachwiese, wie der Diebstahl zustande gekommen ist, und daß sie trotz der größten Sorgfalt ihn nicht verhindern konnte."

Hier müßte man zunächst wieder feststellen, was als „größte Sorgfalt" anzusehen ist; doch ginge es hier zu weit, diese Feststellung zu machen.

Es ist selbstverständlich, daß nach Bereitstellung der Kleiderablage den Arbeitgeber die Verpflichtung trifft, für ordnungsmäßigen Zustand zu sorgen und zweckentsprechende Benutzung zu beachten.

So verlangt das O. L. G. Hamm (Seuferts Archiv Bd. 76 S. 227), daß in einem Bergwerk die Ketten der Aufzüge stark und haltbar hergestellt sind und unterhalten werden, daß Brettschrauben der Verschlußvorrichtung in Stand gehalten und gelockerte Schrauben wieder gehörig befestigt sowie fehlende ergänzt werden; daß das Vorhängeschloß, sofern es die Zeche selber liefert und nicht die Anschaffung den Arbeitern überläßt, zweckdienlich beschaffen und nicht mühelos mit Nachschlüsseln zu öffnen sei. Die Zechen werden auch, entsprechend der allgemeinen Uebung, die Kauen während der Zeit, in welcher die Arbeiter nicht im Betriebe beschäftigt oder zu Hause sind, gehörig unter Verschluß und Aufsicht zu halten haben.

Eine Sorgfalt wie in eigenen Angelegenheiten (diligentia quam in suis) kann nicht in Frage kommen, da sich die Bewachungspflicht als Nebenleistung aus dem Arbeitsvertrage ergibt, also nicht unentgeltlich übernommen ist. (Schalhorn a. a. O. Sp. 28, Hueck a. a. O. S. 163, R. Arb. Bl. 1918 S. 455).

Sind jedoch die Sachen freiwillig in den Wohnräumen des Arbeitgebers abgelegt, so wird man eine Sorgfalt wie in den Dingen des Arbeitgebers selbst als am Platze annehmen können. Ist jedoch eine weitere Kleiderablage außer in der Wohnung des Arbeitgebers nicht vorhanden, so wird eine Haftung für jede Fahrlässigkeit den Arbeitgeber nach dem Dienstvertrage treffen.

6. Mitwirkendes Verschulden.
(§ 254 B. G. B.)

In jedem Falle wird der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, ein Mitverschulden (culpa concurrens) des Arbeitnehmers anzuführen, um somit die Grenzen seiner Haftung einzuengen.

In den folgenden Fällen wurde vom Gericht ein Mitverschulden des Arbeitnehmers angenommen:

Eine Arbeiterin hängt ohne zwingende Notwendigkeit einen Gegenstand von besonders guter und deshalb zum Diebstahl anreizender Beschaffenheit in dem Garderobenraum auf. (R. Arb. Bl. 1918 S. 455).

Eine Arbeiterin hatte trotz Bereitstellung von Pappkartons zur Aufbewahrung wertvoller Sachen einen Pelzkragen in der unverschlossenen Garderobe aufgehangen. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 24 Sp. 146).

Ein Arbeiter hat niemals wegen eines Mangels des Aufbewahrungsraumes beim Arbeitgeber Beschwerde erhoben; zudem hat er seine Uhr nicht in seinen verschließbaren Handkoffer eingeschlossen. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 11 Sp. 239).

Der Arbeitnehmer hat sich damit begnügt, das Hinterrad seines Fahrrades an die Gabel anzuschließen, indem er eine Kette um Gabel und Speiche befestigte und abschloß. Dies war ungenügend. Bei einem so schwachen Verschluß kann leicht ein Fahrrad aus dem Ständer heraus genommen und fortgeschoben werden, ohne daß es besonders auffällt. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 28 Sp. 151).

Der Arbeiter muß von den ihm zur Verfügung gestellten Sicherungsmöglichkeiten auch Gebrauch machen. Er hat sein Rad ordnungsmäßig anzuschließen. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 27, Sp. 73).

Fraglich jedoch ist es, ob die Entscheidung (R. Arb. Bl. 1918 S. 455) richtig ist:

Hier hatten die Arbeiterinnen nicht auf eine bessere Sicherung gedrungen; das Gericht nahm kein mitwirkendes Verschulden an, besonders mit Rücksicht darauf, daß in einem vorhergehenden Falle vom Arbeitgeber Ersatz geleistet worden war, und man daher annehmen konnte, daß die Arbeiterinnen vielleicht damit rechnen konnten, auch ihrerseits genügend gesichert zu sein.

Aus dieser Entscheidung ergeben sich zwei Fragen, die hier noch geprüft werden sollen:

1. Liegt in dem Benutzen einer mangelhaften Kleiderablage in Kenntnis derselben durch den Arbeiter ein Mitverschulden?
2. Kann man auf einen Vertrag schließen, durch den ein Ausschluß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vereinbart wird?

Von einem Mitverschulden wird man nur dann sprechen können, wenn es sich um Mängel handelt, die nicht leicht erkennbar dem Arbeitgeber unbekannt geblieben sind, während der Arbeitnehmer durch eine Anzeige dieser Mängel den Schaden beseitigt erhalten kann. Wenn es sich z. B. herausstellt, daß Nachschlüssel zu diesem oder jenem Schrank vorhanden sind, oder daß ein Schlüssel zu mehreren verschiedenen Schränken paßt, so wird den Arbeiter die Verpflichtung treffen, den Arbeitgeber hiervon zu benachrichtigen, damit dieser Abhilfe leisten kann; geschieht dies nicht, so wird man den Arbeitnehmer nicht von einem Mitverschulden freisprechen können, denn ihn trifft die Verpflichtung, den Arbeitgeber in seiner Sorge um die Erhaltung der Ordnungsmäßigkeit der Kleiderablage zu unterstützen und von nicht offensichtlichen Mängeln Nachricht zu geben.

Zu Frage 2 wäre zu sagen, daß es im Belieben der Vertragsparteien steht, die Fürsorgepflicht einzuschränken bezw. gänzlich auszuschließen. Man darf in dem Bereitstellen einer schlecht gesicherten Kleiderablage, die trotzdem durch den Arbeitnehmer benutzt wird, keineswegs den Ausschluß der Fürsorgepflicht seitens des Arbeitnehmers erblicken. Fraglich erscheint es jedoch, ob nicht vielleicht in der anstandslosen Benutzung dieses Raumes durch die Arbeitnehmer eine Billigung ersehen werden kann. Hier wird man jedoch den § 157 B. G. B. anwenden müssen und in dem Vorhandensein der Kleiderablage und in der stetigen Benutzung den Willen des Arbeitgebers erblicken müssen, eine Fürsorgepflicht obwalten zu lassen. Besonders wenn der Arbeiter seine Kleidung nicht in seinem Arbeitsraume aufbewahren kann,

dürfte ein Ausschluß der Haftung seitens des Arbeitgebers sich als unsittlicher Vertrag im Sinne des § 138 B. G. B. darstellen und daher nichtig sein.

Sehr richtig ist in der Entscheidung des G. G. Berlin (R. Arb. Bl. 1918 S. 456) ausgeführt, daß, wenn die Arbeiter ihre Straßenkleidung nicht in die Arbeitsräume mitnehmen können, es eine unsittliche Ausbeutung der Stellung des Arbeitgebers als wirtschaftlich Stärkerer gegenüber den in einer Zwangslage befindlichen Arbeitern sein würde, wenn er nachträglich wieder die Haftung durch Vertrag auszuschließen suche.

Wenn dieser Ausschluß durch einen Anschlag geschieht, so muß der Anschlag so gehalten sein, daß er von jedem Arbeitnehmer leicht gesehen und gelesen werden kann. Das G. G. Berlin (Gew. und Kaufm. G. Jg. 29 Sp. 89) verlangt daher, daß das Plakat groß und sichtbar befestigt sein muß, sodaß es jeder lesen kann.

Verständlich ist es, wenn vielleicht ein Ausschluß der Fürsorgepflicht in dem Falle erfolgt, daß die Arbeiter ihre Kleidung im Arbeitsraume selbst aufbewahren können und sie jederzeit im Auge behalten. Mehrfach kommt es auch vor, daß die Arbeiter die Betriebsleitung von ihrer Fürsorgepflicht befreien, weil sie keinen Diebstahl befürchten.

Im allgemeinen wird jedoch ein Ausschluß der Fürsorgepflicht von Seiten des Arbeitgebers untunlich sein, denn Schalhorn (a. a. O. Sp. 30) sagt mit Recht, daß es unter diesen Umständen fraglich bleibt, ob der Arbeitgeber genügend Angestellte finden wird, um sein Unternehmen konkurrenzfähig zu erhalten.

Wie bereits oben dargelegt, hat der Arbeitgeber nur für solche Sachen zu haften, die gewöhnlich in den Betrieb mitgebracht zu werden pflegen. Eine Haftung für Kostbarkeiten etc. ist ihm nicht zuzumuten. So wird für Pelzkragen nur dann eine Haftung bestehen, wenn sie als Gebrauchsgegenstände anzusehen sind und nicht lediglich zum Schmuck dienen. Das Kammergericht Berlin lehnte daher die Ersatzforderung für einen Fuchspelz, der im Anfang des Jahres 1919 den Wert von 350 Mark hatte, ab, da es ihn als sehr wertvollen Pelzkragen ansah. (Gew. und Kaufm. G Jg. 24 Sp. 146). Dieser Entscheidung kann nicht beigepflichtet werden, denn nach Verkehrsüblichkeit gehört ein Fuchspelz zu den billigsten Pelzsorten, die existieren.

Zutreffend dagegen ist es, wenn das G. G. Berlin (R. Arb. Bl.

S. 456) feststellt, daß die Straßenkleidung nicht „unangemessen" sein und keinen „außergewöhnlichen" Wert haben darf.

Die Höhe des Schadenersatzes ergibt sich aus den §§ 249 ff. B. G. B. Der Arbeitgeber wird also immer zur Naturalrestitution verpflichtet sein und nur ausnahmsweise eine Entschädigung in Geld leisten können. (§§ 259, 2; 250/51 B. G. B.). Ob der Arbeitgeber die Entschädigung in Höhe des Neuwertes von dem abhandengekommenen Gegenstand wird leisten müssen oder ob nur ein Ersatz in Höhe des Wertes zur Zeit des Verlustes wird ersetzt zu werden brauchen, gehört nicht in den Rahmen dieser Abhandlung. Nur so viel soll gesagt werden, daß die Ansicht von Staudinger die richtige zu sein scheint, die den Richter nach freier Ueberzeugung feststellen lassen will, wie hoch sich der individuelle Schaden beläuft. Maßgebend soll hier die Höhe sein, die zwischen dem Anschaffungswert einer neuen Sache und dem Verkaufswert der alten liegt.

b.

Beweislast und Gerichtszuständigkeit.

Für die Beweislast haben dieselben Regeln wie für alle anderen Fälle Geltung. Der Arbeitnehmer hat dafür Beweis anzutreten, daß die Kleider von ihm in die Betriebsräume eingebracht, daß sie entwendet wurden und ihre Einbringung notwendig, zu mindestens verkehrsüblich war. Der Arbeitgeber wiederum hat zu beweisen, daß seine Garderobenräume den Betriebsverhältnissen entsprachen und ausreichender Schutz vorhanden war. Den Arbeitnehmer träfe hier wiederum die Beweispflicht dafür, daß evtl. die Sicherung der Garderobe nicht ausreichte bezw. keine genügende Aufsicht vorhanden war, während der Arbeitgeber hierfür ein Mitverschulden des Arbeitnehmers, dessen Folgen bereits oben behandelt wurden, zu seiner Entlastung anführen könnte.

Was die sachliche Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte anlangt, so ist zu prüfen, ob die Ziffern 2, 3, 4 der einschlägigen Gesetzesvorschriften in Anwendung zu bringen sind. Die Vorschriften, die für die Gewerbegerichte zutreffen — ähnlich lauten auch die für die Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte — haben den folgenden Inhalt:

> Die Gewerbegerichte sind zuständig für Streitigkeiten über die Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis, über die Rückgabe von Zeugnissen, Büchern, Legitimationspapieren, Urkunden,

Gerätschaften, Kleidungsstücke und dergl., welche aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses übergeben worden sind, über Ansprüche auf Schadenersatz oder auf Zahlung einer Ersatzstrafe wegen Nichterfüllung oder nicht gehöriger Erfüllung der oben bezeichneten Verpflichtungen.

Man ist zur Annahme geneigt, auch in dem zu behandelnden Falle der Kleiderablage die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte anzunehmen, da es sich ja um Streitigkeiten über Schadenersatz wegen nicht erfolgter Rückgabe von Kleidungsstücken handelt, die aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses übergeben worden sind.

Doch wird man von einem „Uebergeben" nur dann sprechen können, wenn es sich um einen Verwahrungsvertrag handelt, bei dem eine Uebergabe im eingangs erläuterten Sinne (vgl. S. 24 ff.) stattgefunden hat. Auf gleicher Ansicht steht auch das G. G. Berlin (R. Arb. Bl. 1907 S. 898), das ebenfalls nur dann eine Uebergabe als stattgehabt ansieht, wenn eine solche tatsächlich in Beabsichtigung eines Verwahrungsvertrages erfolgt ist. Das Gericht lehnt es ab, dem Wortlaut des Gesetzes eine ausdehnende Auslegung zu geben, weil es sich um eine Sonderbestimmung gegenüber den allgemeinen Bestimmungen über die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte handelt. Weiterhin sei eine Zuständigkeit der Gewerbegerichte nur für vertragliche Klagen gegeben, die allerdings aus einem Verwahrungsvertrage hergeleitet werden könnten.

Ferner muß man den Wortlaut der oben genannten Bestimmung genau beachten und feststellen, daß es sich hier nur um Dinge handelt, die „aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses" übergeben worden sind. Dies geht besonders auch daraus hervor, daß im selben Tatbestand von Zeugnissen, Büchern und Urkunden die Rede ist, die wohl aus Anlaß des Dienstvertrages übergeben zu werden pflegen, da an ihrer Übergabe der Arbeitgeber ein unmittelbares Interesse hat, während er an der Aufbewahrung der Kleider nur mittelbar interessiert ist; hier hat der Arbeitnehmer überwiegendes Interesse. Es handelt sich in diesem Falle nicht um ein Uebergeben, das aus Anlaß des Dienstvertrages geschieht, sondern hier ist eine zwingende Notwendigkeit der Kernpunkt, aus der heraus die Uebergabe erfolgt.

Die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte ergibt sich vielmehr aus den §§ 4, 2 bezw. 5, 2 des G. G. G. bezw.

K. G. G. Hier handelt es sich um einen Schadenersatzanspruch, der sich aus der Verletzung des Arbeitsvertrages ergibt. (Gew. und Kaufm. G. Jg. 29 Sp. 12). Nicht richtig ist es, wenn das G. G. Berlin (bei Unger 237 Nr. 705; ebenso G. G. Berlin vom 15. 8. 1894) der Ansicht ist, daß für Schadenersatzansprüche, die aus einem Arbeitsverhältnis entstehen, die Voraussetzung bestehen müsse, daß die Streitsache ihren Rechtsgrund in dem das Arbeitsverhältnis regelnden Vertrag besitzt; es könne nicht genügen, daß der geltend gemachte Anspruch nur insoweit mit dem Arbeitsvertrage zusammenhinge, als der Arbeitsvertrag den Anlaß zu den entstandenen Streitigkeiten gegeben habe.

Diese Ansicht wird wohl auf die Entstehungsgeschichte der betreffenden Gesetzesstelle zurückzuführen sein (Mugdan, G.G.G. VI. Aufl. zu § 4): Aus dieser geht hervor, daß den Gewerbegerichten nur diejenigen Ansprüche zur Entscheidung zu übertragen sind, die sich unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis ergeben und Gegenstand des eigentlichen Arbeitsverhältnisses sind. Diejenigen Ansprüche, die nur mittelbar aus dem Arbeitsverhältnisse hervorgehen und in demselben sowohl ihre rechtliche Ursache als ihre äußere Veranlassung hätten, sollten nicht zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehören. (Vgl. von Kulka, G. G. G. § 5 III).

Die Unrichtigkeit dieser Ansicht ist damit zu beweisen, daß man auf § 618 B. G. B. Beziehung nimmt, dessen Bestimmungen sich auch nur mittelbar auf dem Dienstverhältnis aufbauen. Diese Bestimmungen sind jedoch Pflichten, für die ein öffentliches Interesse vorhanden ist, und die nicht nur vertraglicher Natur sind. (Vgl. hierzu Mugdan a. a. O. zu § 4; von Schulz in G. K. 11 258 ff.; Düringer-Hachenburg a. a. O. § 62 Anm. 13; Staub a. a. O. § 62 Anm. 16; R. G. 87, 89).

Die Kleiderfürsorgepflicht beruht jedoch unmittelbar auf dem Arbeitsverhältnis. Wenn eine Regelung, wie es bei den in § 618 B. G. B. genannten Rechtsgütern der Fall ist, nicht besonders getroffen wurde, so ist dies wohl darauf zurückzuführen, daß ein öffentliches Interesse nicht vorlag.

Die Zuständigkeit der Kaufmanns- und Gewerbegerichte ergibt sich also, was nochmals betont werden soll, für die Kleiderfürsorgepflicht aus den §§ 4, 2 bezw. 5, 2 G. G. G. bezw. K. G. G., was auch aus einer Entscheidung des G. G. Aschersleben (Gew. und Kaufm. G. Jg. 29 Sp. 12) hervorgeht, in der ausdrücklich

bestätigt wird, daß das Gewerbegericht nach den obigen Paragraphen für Streitigkeiten über die Leistungen aus dem Arbeitsverhältnisse zuständig sei. (Vgl. auch G. G. Berlin im R. Arb. Bl. 1918 Seite 456).

§ 4.

Schlußbetrachtungen.

Es ist selbstverständlich, daß Einrichtungen, die von der Wirtschaftspraxis wegen ihrer Notwendigkeit geschaffen wurden, beanspruchen können, vom Rechte geschützt zu werden. Dem Reichsarbeitsgesetz wird daher die Aufgabe zufallen, den Arbeitnehmerschutz des in die Betriebsräume eingebrachten Eigentums des Arbeitnehmers durch hinreichende Ausgestaltung dieser Materie zu regeln.

Es wird selbstverständlich im Rahmen eines Gesetzes nicht möglich sein, alle Tatbestandsvariationen ausführlich zu regeln, weil lediglich nur eine Vorschrift allgemeiner Natur Inhalt eines Gesetzes werden kann. Das Reichsarbeitsministeriums muß dann Vorschriften über Art und Umfang der im Einzelfalle erforderlichen Maßnahmen erlassen.

Die Eigentumsschutzverpflichtungen, die dem Arbeitgeber obliegen werden, müssen im Interesse des Arbeitnehmers unabdingbar sein; denn, wie bereits dargelegt, ist der Arbeitnehmer stets der wirtschaftlich Schwächere und er wird sich oft genötigt sehen, ein Arbeitsverhältnis zu jeder ihm vorgeschlagenen Bedingung einzugehen, weil er sich vielleicht in einer Zwangslage befindet.

Man wird die Eigentumsschutzverpflichtung des Arbeitgebers auf Grund der stattgehabten Prüfung als selbstverständliche Pflicht ansehen müssen, nicht etwa als eine Art Naturalvergütung; denn der Ausschluß dieser Pflicht von seiten des Arbeitgebers würde eine unsittliche Ausbeutung seiner wirtschaftlich stärkeren Stellung sein.

Die Bedeutung einer möglichst ins Einzelnste gehenden Regelung dieser Frage darf nicht unterschätzt werden. „Nirgends ist eine ins Einzelnste gehende Gesetzgbung von zwingendem Charakter so unerläßlich, wie bei den Rechtsinstituten, durch welche vorzüglich der Interessengegensatz zwischen Reich und Arm geordnet werden soll." (Menger, Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen, Seite 26).

Zusammenfassung.

Solange die Frage, welchen Garderobenschutz der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu gewähren verpflichtet ist, keine gesetzliche Regelung gefunden hat, wird stets ein Streit darüber herrschen, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachgekommen ist, oder ob nicht vielleicht der Arbeitnehmer zu hohe Schutzforderungen gestellt hat. Stets wird diese Frage zu Reibungen führen, die im Interesse einer gesunden Wirtschaft und eines sozial ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unzuträglich sind.

Im Folgenden soll nun eine Richtlinie dafür gezogen werden, welche Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber zu treffen haben wird, und durch welche Einrichtungen der Arbeitnehmer hinreichend geschützt ist: Um sicher gestellt zu sein, wird der Arbeitgeber die Einrichtungen zu treffen haben, die sich als erforderlich erweisen, um die in die Arbeitsräume eingebrachten Sachen der Arbeitnehmer gegen Abhandenkommen, Beschädigung oder Zerstörung zu schützen. (Vgl. § 3 a I—V). Ob der Arbeitgeber das seinerseits Erforderliche getan hat, wird das Gericht nach freiem Ermessen je nach der Sachlage zu bestimmen haben.

Der Arbeitgeber wird für den Schaden haftbar zu machen sein, der sich aus der Vernachlässigung der ihm oben auferlegten Pflicht für den Arbeitnehmer ergibt. (Vgl. § 3 a V, 4, 5.).

Der Arbeitgeber wird jedoch von einer Schadenersatzpflicht befreit sein, wenn die abhandengekommene, beschädigte oder zerstörte Sache eine solche war, deren Einbringung in die Arbeitsräume nicht notwendig oder verkehrsüblich war. (Vergl. § 3 a V, 6).

Dem Arbeitgeber wird das Recht zustehen, in seinem Interesse Anordnungen zu treffen, die in dem Rahmen der für ihn eingangs festgestellten Verpflichtungen liegen. Den Arbeitnehmer wird die Pflicht treffen, wenn er nicht seines Schadenersatzanspruches verlustig gehen will, diesen Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, so weit ihm dies vom Gesichtspunkte der Billigkeit aus zuzumuten sein wird. Hierbei ist es natürlich erforderlich, daß eine Abschrift der vom Arbeitgeber getroffenen Anordnungen an für alle Arbeiter sichtbarer und lesbarer Stelle angeschlagen wird.

Aus den in der Abhandlung angegebenen Gründen und auch nach den Urteilen der Sachverständigen ist es ausgeschlossen,

durchweg für dieses Gebiet eine einheitliche Regelung zu treffen. Es ist daher dem Verfasser in der Zusammenfassung nur möglich, diejenigen Gesichtspunkte hervorzuheben, die für alle Betriebe gleichermaßen zutreffen werden. —

Literaturverzeichnis.

Adler, Der internationale Arbeiterschutz. Freiburg.

Bail, Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe. Berlin 1905.

Baum, Handb. für Gewerbe- u. Kaufmannsgerichte. Berlin 1912

Boos, Der Gesamtarbeitsvertrag nach schweizerischem Recht.

Brücker, Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschaffung einer Kleiderablage, Diss. Marburg 1923.

Burchhardt, von Schulz, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. — Auf Grund der gerichtlichen und gewerbegerichtlichen Praxis, Berlin 1911.

Caspary, Der Schutz des Arbeitnehmers.

Crome, System des deutschen Bürgerlichen Rechts. Tübingen und Leipzig 1902.

Cuno, Gewerbegerichtsgesetz, Guttentagsche Sammlung, Berlin 1911.

Depéne, Kaufmanns- und Gewerbegerichtsgesetz, Guttentagsche Sammlung, Berlin 1924.

Ehrenberg, Handbuch des gesamten Handelsrechts, Leipzig 1918.

Elster, Lexikon des Arbeitsrechts, Jena 1910.

Enneccerus, Kipp, Wolff, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Marburg 1910, 1913, 1921—1922.

Gierke, Deutsches Privatrecht, Leipzig 1895.

Hahn, In Gruchots Beiträgen Band 45 Seite 215.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Herausgegeben von Elster, Weber, Wieses, Jena 1923.

Herkner, Die Arbeiterfrage, Berlin 1897.

Hueck, Das Arbeitsvertragsrecht, Stuttgart 1922.

Jadesohn, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands mit Berücksichtigung der Literatur, Rechtsprechung und Verwaltungspraxis, Berlin 1923.

Karlowa, Römische Rechtsgeschichte, Band 1, Leipzig 1855.
Kartenauskunftei, Abt. Arbeitsrecht, herausgegeben von Kallee, Stuttgart.
Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.
Kleemann, Die Kleiderablage.
von Kulka, Gewerbegerichtsgesetz.
von Liszt, Die Deliktsobligationen im System des Bürgerlichen Gesetzbuches, Berlin 1898.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Leipzig 1902/08.
Maass, Bibliographie des Bürgerlichen Gesetzbuches.
Menger, Das Bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen. Tübingen 1908.
Mugdan, Gewerbegerichtsgesetz, Berlin 1911.
Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923.
Oertmann, Rechtsordnung und Verkehrswille, Leipzig 1914.
Oertmann, Recht der Schuldverhältnisse, Berlin 1910.
Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912.
Potthoff, Wörterbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1920.
Potthoff, 3 Kapitel aus dem deutschen Arbeitsrecht, Stuttgart 1914.
Reichesberg, Wesen und Ziele der modernen Arbeiterschutzgesetzgebung. Bern 1897.
Reichesberg, Der internationale Arbeiterschutz in den letzten 12 Jahren. Bern 1913.
Rüffer, Das gewerbliche Recht des Allgemeinen Landrechts, Tübingen 1903.
Rümelin, Dienstvertrag und Werkvertrag. 1905.
von Savigny, System des heutigen römischen Rechts. Berlin 1840.
Schneider, Treu und Glauben im Recht der Schuldverhältnisse.
von Schulz, Schalhorn, Das Gewerbegericht Berlin, Berlin 1903.
von Schulz, Schalhorn, Schultz, Aus der Praxis des Gewerbegerichts Berlin, Berlin 1913.
Siegel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Stuttgart 1903.
Stammler, Die Lehre vom richtigen Rechte, Berlin 1902.
Stammler, Theorie der Rechtswissenschaft. Halle 1911.
Stammler, Das Recht der Schuldverhältnisse in seinen allgemeinen Lehren.

Titze, Das Recht des kaufmännischen Personals, in Ehrenbergs Handbuch, Band II.
Ulrichs, Arbeitsordnungen für die Arbeiter gewerblicher Betriebe, Berlin 1921.
Wörterbuch der Volkswirtschaft, Herausgegeben von Elster, Jena 1911.
van Zanten, Die Arbeiterschutzgesetzgebung in den europäischen Ländern, Jena 1900.
Zybell, Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 618 B.G.B. Marburger Diss. 1906.

Kommentare zum Bürgerlichen Gesetzbuch:

Dernburg,
Oertmann,
Landsberg,
Neumann,
Planck,
Reichsgerichtsräte,
Staudinger.

Kommentare zum Handelsgesetzbuch:

Brand,
Düringer-Hachenburg,
Staub.

Kommentare zur Gewerbeordnung:

Landmann,
von Rohrscheidt.

Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz:

von Wilhelmi-Bewer.

Kommentar zum Betriebsrätegesetz:

Flatow.

Zeitschriften.

Arbeitsrecht, Jahrbuch.
Archiv für Bürgerliches Recht.
Blätter für Rechtspflege im Bezirk des Kammergerichts.

Deutsche Juristenzeitung.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Entscheidungen der Oberlandesgerichte.
Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.
Gruchots Beiträge.
Iherings Jahrbücher.
Juristische Wochenschrift.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Reichsarbeitsblatt, herausgegeben vom Kaiserlichen Statistischen Amte, Abteilung für Arbeiterstatistik.
Schlichtungswesen.
Seufferts Archiv.
Zentralblatt für das deutsche Baugewerbe.

Motive und Protokolle zum Bürgerlichen Gesetzbuch.
Tarifverträge und Arbeitsordnungen.